

EN

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

SKRIPSI

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TENAGA PENJUALAN
PT. BAYER INDONESIA
CABANG PALEMBANG**



**Diajukan Oleh:
PIPING AGUSTINA
NIM. 01043110014**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2007**

/1

8
658.81
Agu
P
2007

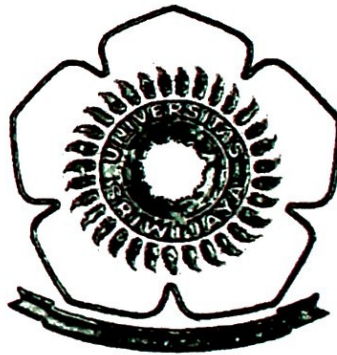
16331
16693.

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**



SKRIPSI

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TENAGA PENJUALAN
PT. BAYER INDONESIA
CABANG PALEMBANG**



**Diajukan Oleh:
PIPING AGUSTINA
NIM. 01043110014**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2007**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : PIPING AGUSTINA
NIM : 01043110014
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TENAGA PENJUALAN PT. BAYER
INDONESIA CABANG PALEMBANG**

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 31 Oktober 2007

Ketua

:



Drs. H. Adlyn Kamaruddin

Tanggal 26 Oktober 2007

Anggota

:



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : PIPING AGUSTINA
NIM : 01043110014
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TENAGA PENJUALAN PT. BAYER
INDONESIA CABANG PALEMBANG

Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 15 November 2007
dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 16 November 2007

Ketua,



Drs. H. Adlyn Kamaruddin
NIP. 130703453

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP. 130527940

Anggota,



Drs. Supardi A. Bakri, MPA
NIP. 130687187

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP. 131474902

MOTTO

Bismillahirrohmanirrohim

Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan kumpulan yang lain, boleh jadi yang ditertawakan itu lebih baik dari mereka. Dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh jadi yang direndahkan itu lebih baik. Dan janganlah suka mencela dirimu sendiri dan jangan memanggil dengan gelaran yang mengandung ejekan. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan barangsiapa yang tidak bertobat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim.

(Al Hujuraat : 11)

Ucapan Syukurku : Kepada Allah SWT

Kupersembahkan Kepada :

- *Kedua Orang Tuaku*
- *Saudara-saudaraku tercinta*
- *My Apple*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi Sang Pencipta bumi beserta isinya "ALLAH SWT", yang berkat ridho dan izin-Nya lah segala aktivitas di kehidupan ini terlaksana tak terkecuali selesainya penulisan skripsi ini dengan judul : "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang". Serta Sholawat dan salam senantiasa penulis haturkan kepada Pembawa Cahaya Kebahagiaan "Nabi Muhammad SAW".

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang merupakan salah satu hal yang menarik untuk dibahas. Penelitian ini akhirnya membuktikan bahwa stress berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya tidak terlalu besar dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja perusahaan yang meningkat.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik penyajian secara teknis maupun secara materi. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itulah, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian lebih lanjut.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Inderalaya, November 2007

Penulis,

Piping Agustina

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Didalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dorongan serta kerjasama dari berbagai pihak, terutama Bapak Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya. Tanpa adanya bantuan itu, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Dr. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Drs. H. Adlyn Kamaruddin, Pembimbing I Skripsi.
5. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si, Pembimbing II Skripsi.
6. Semua Bapak / Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Herman Harun, Pimpinan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang dan seluruh staf kerjanya.
8. Kedua Orang tuaku yang tercinta dan saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan moril dan materil.
9. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

10. Kak Iwan, terima kasih ya kak atas segala bantuan dan kesabarannya membantu adikmu ini dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. *My Apple*, Terima kasih kak untuk segalanya yang kakak berikan selama ini & seterusnya baik moril, materil, waktu, dan terutama cinta dan kesabarannya dalam membantu dan membimbing adek sehingga penulisan skripsi ini selesai.
12. Sahabat terbaikku (Niken, Ratih, Yana, Lidya, Memei, Rika & Eka), terima kasih untuk persahabatan yang telah terjalin ini semoga tetap terjaga seumur hidup kita, amien.
13. *To: Agus, thanks* ya sudah membantu dalam penyelesaian bab IV skripsi ini & semoga Agus juga sukses dengan Kumlautnya...
14. Teman-teman konsentrasi SDM (Cing-cing, Tika, Wi2n, Ida, Elle, Tata, Adi, Ririn dll yang namanya tidak bisa penulis sebutkan satu per satu), tetap kompak selalu ya & sukses.
15. Teman-teman sejawat seangkatan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
16. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

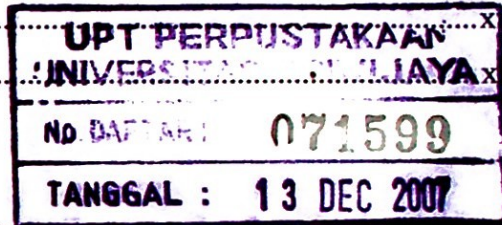
Semoga amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut diatas mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT, amien ya robbal alamien...

Inderalaya, 20 November 2007
Penulis,

Piping Agustina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
ABSTRAKSI.....	xiii
ABSTRACT.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Metodologi Penelitian	9
1.5.1. Rancangan Penelitian	9
1.5.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	9
1.5.3. Populasi dan Sampel	10
1.5.4. Variabel Penelitian	11
1.5.4.1. Identifikasi Variabel.....	11
1.5.4.2. Batasan Operasional Variabel	11
1.5.5. Data dan Metode Pengumpulan Data.....	16
1.5.5.1. Data	16
1.5.5.2. Metode Mengumpulkan Data.....	17
1.5.6. Instrumen Penelitian.....	18
1.5.7. Metode Analisa Data.....	19
1.5.7.1. Teknik Analisis Kuantitatif	19
1.5.7.2. Teknik Analisis Kualitatif	21



1.6.	Sistematika Pembahasan	21
BAB II.	TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.	Landasan Teori	23
2.1.1.	Stress Kerja	25
2.1.2.	Pengertian Stress Kerja	26
2.1.3.	Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja.....	27
2.1.4.	Gejala Stress Kerja	29
2.1.5.	Dampak Stress Kerja.....	31
2.1.5.1.	Dampak Stress Kerja Terhadap Perusahaan.....	31
2.1.5.2.	Dampak Stress Kerja Terhadap Individu	31
2.1.6.	Sumber Stress Kerja	32
2.1.6.1.	Lingkungan Kerja.....	32
2.1.6.2.	Konflik Peran	34
2.1.7.	Mengatasi Stress Kerja.....	35
2.1.8.	Pengertian Kinerja.....	36
2.1.9.	Pengertian Penilaian Kinerja.....	37
2.1.10.	Alasan Penilaian Kinerja	38
2.1.11.	Metode Penilaian Kinerja.....	38
2.2.	Penelitian Terdahulu	39
2.3.	Kerangka Konseptual	40
2.4.	Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III.	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1.	Gambaran Umum PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang ..	42
3.2.	Visi dan Misi Perusahaan	43
3.3.	Struktur Organisasi Perusahaan serta Pembagian Tugas Dan Wewenang	43
3.4.	Tata Tertib Kerja	48
3.5.	Pemasaran dan Penjualan Produk Perusahaan	50
3.6.	Prosedur Penjualan Obat Yang Sedang Berjalan	53

BAB IV.	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Analisis Kualitatif	55
4.1.1.	Profil Responden	55
4.1.2.	Analisis Deskriptif Kualitatif	56
4.2.	Analisis Kuantitatif	78
4.2.1.	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	78
4.2.2.	Pengujian Hipotesis Pada Uji Parsial	83
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan.....	84
5.2.	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Gejala Stress Kerja	2
Tabel 1.2.	Produk Bayer Tahun 2007.....	5
Tabel 1.3.	Jumlah Karyawan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang Tahun 2005 – 2007	6
Tabel 1.4.	Time Schedule Penelitian.....	9
Tabel 3.5.	Wilayah Pemasaran Produk PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang Tahun 2005 – 2007	52
Tabel 4.6	Profil Responden	55
Tabel 4.7	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.1.....	57
Tabel 4.8	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.2.....	57
Tabel 4.9	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.3.....	58
Tabel 4.10	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.4.....	58
Tabel 4.11	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.5.....	59
Tabel 4.12	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.6.....	59
Tabel 4.13	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.7.....	60
Tabel 4.14	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.8.....	60
Tabel 4.15	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.9.....	61
Tabel 4.16	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.10.....	61
Tabel 4.17	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.11.....	62
Tabel 4.18	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.12.....	62
Tabel 4.19	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.13.....	63
Tabel 4.20	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.14.....	63
Tabel 4.21	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.15.....	64
Tabel 4.22	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.16.....	64
Tabel 4.23	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.17.....	65
Tabel 4.24	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.18.....	65
Tabel 4.25	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.19.....	66
Tabel 4.26	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.20.....	66
Tabel 4.27	Penilaian Resonden Terhadap Pernyataan No.1-20	77
Tabel 4.28	Nilai X dan Nilai Y	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1. Model Stress Kerja Higgins	23
Gambar	2.2. Model Stress.....	33
Gambar	2.3. Kerangka Konseptual	41
Gambar	3.4. Struktur Organisasi PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang	44
Gambar	3.5. Prosedur Penjualan Obat	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	I Hasil analisis SPSS.....	88
Lampiran	II Tabel Distribusi t Untuk Dua Arah	95
Lampiran	III Kuesioner	96

**Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Tenaga Penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang**

ABSTRAKSI

Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stress pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja mereka juga pada posisi yang diharapkan. Kebanyakan kita sadar bahwa stress karyawan semakin merupakan masalah dalam organisasi. Stress tidak dengan sendirinya harus buruk walaupun stress lazimnya dibahas dalam konteks negatif. Stress juga mempunyai nilai positif. Dari titik pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat stress yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional dan mendorong ke kinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stress yang tinggi atau bahkan tingkat rendah tetapi berkepanjangan, dapat mendorong ke kinerja karyawan yang menurun karenanya menuntut tindakan dari manajemen.

Penelitian ini berusaha mengungkapkan bagaimana stress kerja yang dihadapi karyawan tenaga penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang dan akibat yang ditimbulkan oleh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan bulan Agustus 2007 sampai dengan Oktober 2007 dengan mengumpulkan data sekunder maupun data primer. Untuk data primer dikhususkan hanya pada tenaga penjualan salesman dan SPG. Selanjutnya hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan model regresi sederhana (SPSS).

Dari analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa stress kerja yang dialami karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan tetapi pengaruh tersebut tidak terlalu besar, dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja perusahaan yang meningkat.

Kata Kunci : Stress Kerja dan Kinerja.

**THE INFLUENCE OF JOB STRESS TO THE PERFORMANCE
EMPLOYEES SALES FORCE PT. BAYER INDONESIA
BRANCH PALEMBANG**

ABSTRACT

Labor is one of the most important company asset, is therefore needed to construct well. Stress at employees as one of the effect of working to be needed by the correct condition on course so that their performance also the on course expected. Most of us conscious uses that stress employees are progressively are organizational internal issue. Stress doesn't by itself have to ugly although stress is as a rule discussed in the negative context. Stress also has the positive value. Of organizational approach dot, management might not care when natural employees of level stress the lowness shall is. Its reason is that such level can have the character of functional and push to higher level employee's performance. But level stress the highness or low level even but endless, can push to downhill employees performance hence claim action of management.

This research try to lay open how do stress faced by the activity of sales force employees PT. Bayer Indonesia Branch Palembang and the effect generated by stress work to employees performance.

Research done by August 2007 up to October 2007 by collecting the secondary and primary data. For the primary majored data only at salesman sales force and SPG. Here in after the result of research analyzed by using descriptive analysis qualitative and quantitative by using model regresses modestly (SPSS).

From the analysis is to be obtained the result that stress natural by the activity of employees have the positive influence to employees performance but the influence don't too big and in the end influential to the company performance mount.

Keyword: Job Stress and Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Secara umum banyak orang berpendapat bahwa apabila seorang tenaga kerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya, maka dapat dikatakan bahwa tenaga kerja tidak sesuai kemampuan dapat mengalami stress kerja. Tetapi menurut (Donnelly, Gibson & Ivancevich, n.d) seorang tenaga kerja dapat dikategorikan mengalami stress kerja apabila memiliki stressor (penekan) individu, yaitu :

1. Konflik Peran, yaitu dimana penyesuaian terhadap pekerjaan bertentangan dengan harapan lain, termasuk mendapat tekanan agar bekerja sama dengan orang yang tidak bisa cocok.
2. Ketaksaan Peran, yaitu kurangnya pemahaman atas hak-hak dan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Serta beban lajak pekerjaan (*Work Overload*), yaitu banyaknya pekerjaan dan tidak cukup waktu untuk mengerjakannya (*quantitatif overload*) dan kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau standar prestasi terlalu tinggi (*qualitative overload*).

Stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Spielberger, dikutip dalam Andraeni, 2003).

Stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Luthans, dikutip dalam Andraeni, 2003).

Stress sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan serta hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, dikutip dalam Andraeni, 2003). Beberapa sumber yang dianggap sebagai sumber stress kerja adalah stress karena kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi (Cooper, dikutip dalam Rini, 2002).

Gejala stress kerja dapat dibagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis, dan gejala prilaku (John & Terry, dikutip dalam Rini, 2002). Ketiga gejala tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Gejala Stress Kerja

Gejala Psikologis	Gejala Fisik	Gejala Prilaku
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan / tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan nonadrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi

Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas, dan kriminalitas
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri		

Sumber : Rini Jacinta F., 2002. Summary Of Citing Internet Sites. *Stres Kerja* (Online), (A:\e-Psikologi.htm, diakses 18 Juli 2007)

Dampak stress adalah beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan (Randall, dikutip dalam Rini, 2002).

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

- a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja

- c. Menurunkan tingkat produktivitas
- d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Dampak stress kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis, dan interaksi interpersonal. Stress berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekuatiran yang terus-menerus. Menurut istilah psikologis, stress berkepanjangan ini disebut stress kronis, Misalnya masalah ketidakpuasan kerja. Sedangkan interaksi interpersonal, yaitu orang yang sedang stress akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak terkena stress. Oleh karena itulah, sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat atau penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain.

Apabila karyawan dari suatu perusahaan mengalami stress kerja yang berlarut-larut, maka karyawan ini memiliki peluang untuk menderita berbagai penyakit. Jika karyawan sakit tentu saja kinerja mereka tidak akan optimal, sehingga masalah ini akan berdampak sangat buruk bagi perusahaan. Perusahaan akan kehilangan sumber daya manusia yang sehat. Selain itu, perusahaan juga akan menderita kerugian untuk biaya pengobatan karyawan yang ditanggung serta akan membuat tingkat absensi menjadi tinggi. Kompleksitas dari permasalahan yang ditimbulkan oleh stress kerja ini pada akhirnya akan mengganggu jalannya aktivitas dari perusahaan itu sendiri.

Disamping itu, sektor industri dan perdagangan hingga saat ini terus mengalami peningkatan yang dinamis. Hal ini terlihat dari banyaknya perusahaan-perusahaan yang masih beroperasi di dunia bisnis.

PT. Bayer adalah sebuah perusahaan kimia dan pharmaceutical Jerman yang didirikan pada tahun 1863. Perusahaan ini bermarkas di Leverkusen, North Rhine-Westphalia, Jerman. Perusahaan ini terkenal dengan aspirinnya.

Sedangkan salah satu perusahaan produk kesehatan terbesar yang ada di Indonesia adalah PT. Bayer Indonesia, yang memperkerjakan lebih dari 875 karyawan di lima wilayah di Indonesia. Dengan kantor pusat di Jakarta, yang memiliki pabrik di Cibubur, Cimanggis, Anyer, dan Surabaya. Dalam proses pemasarannya, produk dipasarkan diseluruh wilayah kepulauan Indonesia. Salah satunya adalah PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang, yang terletak di Jl. Tembus Pusri No.117 RT. 01 Palembang 30114 Telp. (0711) 719139-41 Fax. (0711) 719014, 719015.

Beberapa produk bayer yang dipasarkan di wilayah Sumatera Selatan antara lain ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Produk Bayer
Tahun 2007

No	Nama Produk	Manfaat
1	Saridon	Mengurangi rasa sakit kepala
2	Berocca	Menambah stamina tubuh & konsentrasi
3	Canesten	Mengatasi masalah jamur
4	Upixon	Mengatasi penyakit cacangan
5	CDR	Multivitamin tulang & gigi
6	Redoxon	Menjaga daya tahan tubuh
7	Supradyn	Menambah stamina tubuh
8	Aspirin	Mengurangi demam
9	Tonikum	Menambah darah
10	Bephanten	Mengatasi nyeri otot

Sumber : Hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan tenaga penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang

Perusahaan ini mempunyai karyawan sejumlah 45 orang, dari jumlah tersebut 26 orangnya adalah karyawan tenaga penjualan. Karyawan tenaga penjualan ini terbagi menjadi dua, yaitu Salesman dan SPG. Saat ini jumlah Salesman yang ada berjumlah 13 Orang dan SPG sebanyak 13 orang. Dari awal berdiri pada tahun 2005 sampai tahun 2007, jumlah karyawan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang terus mengalami peningkatan. Hal ini bisa dilihat dari tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan PT. Bayer Indonesia
Cabang Palembang
Tahun 2005 – 2007

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
1	2005	15
2	2006	43
3	2007	45

Sumber: PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang

Dari Karyawan ini, berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan dijumpai tanda-tanda stress kerja. Tanda-tanda stress kerja yang dialami oleh para tenaga penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang ini antara lain terjadi dalam hal berinteraksi dengan konsumen dan dalam pencapaian target penjualan yang selalu berubah-ubah tiap bulannya, sesuai dengan keputusan dari Pimpinan *Region Sumatera Selatan*.

Gejala-gejala ini terjadi sebagai dampak dari pekerjaan sebagai tenaga penjualan. Pada dasarnya, pekerjaan utama dari tenaga penjualan adalah bagaimana cara mencari calon klien agar bisa menjadi pelanggan dan mendapatkan loyalitas dari pelanggan tersebut. Dalam menjalankan tugasnya, dibutuhkan kesabaran dan waktu yang cukup banyak untuk melayani dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang berbeda-beda. Diantaranya adalah; gejala psikologis (kecemasan, sensitif), gejala fisik (kepala pusing, problem tidur), dan gejala Prilaku (prilaku makan yang tidak normal, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman).

Stress dapat menimbulkan efek-efek negatif pada karyawan secara psikologis, fisik, dan perilaku. Gejala-gejala psikologis bisa berbentuk rasa bingung, gampang marah, depresi, rasa tidak puas, dan sebagainya. Dampak stress secara fisik bisa berwujud sakit perut atau mual, sesak dada, berkeringat, kepala pusing dan sejenisnya. Perubahan dalam segi perilaku karena stress mungkin berwujud ketidakhadiran atau absen, produktivitas menurun, dan jumlah perputaran karyawan yang besar (Roberts, dikutip dalam Istijanto, 2006).

Sesuai dengan uraian diatas, penulis tertarik untuk mencoba mengangkat permasalahan tersebut dan ingin melakukan penelitian khususnya di bagian tenaga penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang dalam bentuk tulisan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan tenaga penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan tenaga penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pimpinan atau manajer untuk memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pengidentifikasian, pemecahan masalah, dan penentuan peluang dalam SDM.

b. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam bidang penelitian serta pemahaman teori dengan praktek dilapangan.

c. Bagi almamater

Sebagai informasi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat dimanfaatkan oleh peneliti lain untuk bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai informasi pendahuluan.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif. Analisis ini bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Desain ini bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena (Istijanto, 2006). Penulis dalam melakukan penelitian ini, ingin mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan tenaga penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang.

1.5.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang, Jl. Tembus Pusri No.117 RT. 01 Palembang 30114 Telp. (0711) 719139-41 Fax. (0711) 719014, 719015. Dan waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, yaitu mulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2007.

Tabel 1.4
Time Schedule Penelitian
Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang

No	Kegiatan	Agustus				September				Oktober			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan judul	☒	☒										
2	Konsultasi	☒	☒	☒		☒	☒			☒	☒		
3	Peninjauan Lokasi		☒										
4	Pembuatan Proposal Penelitian		☒	☒									
5	Seminar Proposal				☒								
6	Pengumpulan Data			☒	☒	☒	☒						
7	Penyebaran Angket					☒	☒	☒					
8	Interview						☒	☒	☒				

9	Pengolahan dan Analisis Data							☒	☒	☒	☒		
10	Penyusunan Laporan Penelitian									☒	☒	☒	☒

Sumber: Penulis olah sendiri

1.5.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Istijanto, 2006). Jenis populasi dalam penelitian ini adalah bersifat homogen yaitu semua tenaga penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang yang berjumlah 26 orang, dimana 13 orang salesman dan 13 orang SPG (*Sales Promotion Girl*).

b. Sampel

Sampel dari penelitian ini berdasarkan Sampling Jenuh (*Sensus*), yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan sampel ini digunakan karena jumlah populasinya relatif kecil, yaitu berjumlah 26 orang.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Non-Probabiliti Sampling, yaitu teknik sampling yang menjadikan populasi sebagai sampel atau disebut *sensus*.

1.5.4. Variabel Penelitian

1.5.4.1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian “Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang” terdapat 2 variabel yaitu;

- Variabel bebas : Stress kerja (X)
- Variabel terikat : Kinerja karyawan (Y)

1.5.4.2. Batasan Operasional Variabel

Agar tidak terjadi perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang akan dianalisis, maka diperlukan batasan operasional dari variabel-variabel beserta definisi operasionalnya. Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Zainuddin, dikutip dalam Andraeni, 2003).

Definisi operasional variabel berisikan unsur-unsur dari suatu variabel, yang memungkinkan penulis mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut (Kim, dikutip dalam Istijanto, 2006) :

1. Variabel Stress kerja (X)

Menurut (Robbins, 2003) stress merupakan suatu kondisi yang dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak

pasti dan penting. Kendala yang dimaksud adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan, sedangkan tuntutan yaitu hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stress menurut (Gibson, n.d) yaitu adanya stressor (penekan) individu, stressor kelompok dan stressor organisasi. Stressor individu adalah stressor (penekan) yang mempunyai dampak langsung atau tidak langsung atas individu, diklasifikasikan sebagai stressor tingkat individu. Stressor kelompok yaitu keefektifan setiap organisasi yang dipengaruhi oleh sifat hubungan antara kelompok. Sejumlah ahli ilmu perilaku telah mengemukakan bahwa hubungan yang baik diantara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor sentral bagi kesejahteraan individu. Sedangkan stressor keorganisasian ialah pengidentifikasian stressor yang paling penting, salah satunya adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Pemahaman stress kerja menurut (Istijanto, 2006) dapat dilakukan dengan mengetahui unsur-unsur yang menjadi sumber potensial penyebab stress. Adapun sumber stress tersebut adalah :

a. Ketidakjelasan peran

Artinya, tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.

b. Konflik kerja

Adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul

karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

c. Beban pekerjaan

Adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaannya.

d. Ketersediaan sumber daya / fasilitas

Adalah jumlah sumber daya atau fasilitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

e. Tingkat bahaya kecelakaan

Adalah besar kecilnya kemungkinan suatu kecelakaan dapat terjadi dalam lingkungan kerja.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”.

Tetapi karena bahasa tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruky, dikutip dalam Masrur, 2006)

Indikator atau tolok ukur bawahan melaksanakan pekerjaan sering kali dilihat dari hasil akhir saja. Sebagai contoh, prestasi karyawan bagian penjualan dinilai dari jumlah penjualan yang dihasilkannya. Tetapi tidak cukup jika perusahaan hanya mengandalkan ukuran hasil akhir saja, sebab kurang memberikan petunjuk cara memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai alternatif penilaian menurut (Istijanto, 2006), pengukuran terhadap aspek-aspek kerja karyawan antara lain:

a. Inisiatif

Adalah kemampuan seorang karyawan dalam memberikan ide-ide atau gagasan terhadap suatu masalah.

b. Kerja sama

Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

c. Mutu pekerjaan

Adalah kualitas dari hasil akhir kinerja seorang tenaga kerja.

d. Orientasi pada pelanggan

Adalah upaya pemasaran yang memfokuskan pada pelanggan.

e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Berdasarkan variabel penelitian yang ada dan batasan operasional variabel tersebut akan dijadikan kuesioner. Isi dari kuesioner tersebut merupakan kumpulan perilaku yang dimodifikasi dengan menggunakan indikator dari variabel yang akan dianalisis. Metode ini sebagaimana disebutkan sebelumnya, mempunyai skala interval penilaian yang digambarkan pada suatu bentuk perilaku tertentu, dengan proses pemberian skor (*skoring*) mulai angka 1 untuk sangat tidak setuju hingga angka 5 untuk sangat setuju.

Sebaliknya, angka 5 untuk sangat tidak setuju dan angka 1 untuk sangat setuju apabila arah pernyataannya negatif.

1.5.5. Data dan Metode Pengumpulan Data

1.5.5.1. Data

Data merupakan sesuatu yang harus dikumpulkan terlebih dahulu oleh penulis sebelum diolah menjadi informasi atau disebut dengan data mentah (Istijanto, 2006:25). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

Adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh penulis untuk menjawab masalah risetnya. Berdasarkan sifatnya, data primer bisa dikategorikan menjadi dua macam, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif (Istijanto, 2006:32-34).

Berdasarkan pengklasifikasian tersebut, maka data kualitatif yang digunakan adalah data hasil wawancara langsung dengan karyawan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang. Sedangkan data kuantitatifnya adalah data hasil pengisian kuesioner karyawan tenaga penjualan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang.

Dalam hal ini, penulis mendatangi secara langsung para tenaga penjualan yang dijadikan objek penelitian untuk melakukan wawancara dan dibantu dengan kuesioner yang diberikan pada para tenaga penjualan sebagai responden.

2. Data Sekunder

Adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh penulis sendiri serta hanya dimanfaatkan untuk kepentingan penelitian penulis saja.

Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu data internal dan data eksternal (Istijanto, 2006, 27-31). Berdasarkan pembagian tersebut, maka data internal yang digunakan oleh penulis seperti jumlah tenaga penjualan dan produk-produk yang dipasarkan oleh PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang. Sedangkan data eksternalnya diperoleh melalui teknologi internet, seperti www.google.com serta data yang diberikan langsung oleh perusahaan itu sendiri seperti gambaran umum perusahaan.

1.5.5.2. Metode mengumpulkan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dua (Istijanto, 2006), yaitu:

1. Pengumpulan Data Primer

a. Metode Pengumpulan Data Kualitatif

Pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan tidak terstruktur. Artinya, alat yang digunakan untuk menanyai responden cenderung bersifat longgar, yaitu berupa topik pertanyaan dan tanpa pilihan jawaban.

Sebab tujuannya untuk menggali informasi dari responden secara mendalam. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah metode wawancara.

b. Metode Pengumpulan Data Kuantitatif

Pengumpulan data kuantitatif menghasilkan data bersifat terstruktur, sehingga bisa dilakukan proses pengkuantitatifan data dengan cara mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah metode survei (kuesioner).

2. Pengumpulan Data Sekunder

a. Metode Pengumpulan Data Internal

Pengumpulan data internal diperoleh dari dalam perusahaan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang itu sendiri.

b. Metode Pengumpulan Data Eksternal

Pengumpulan data eksternal diperoleh dari riset kepustakaan dan pencarian data melalui internet.

1.5.6. Instrumen Penelitian

Untuk keperluan penelitian ini akan digunakan suatu model instrumen penelitian yang mengukur besaran dari variabel yang ada. Spesifikasi instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah suatu bentuk instrumen yang benar-benar valid untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Instrumen tersebut dirancang untuk mengukur maksud dari pengaruh yang telah dijelaskan pada definisi variabel sebelumnya.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator dari variabel dengan menggunakan skala likert. Skala ini mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek (Istijanto, 2006:81-83). Skala likert dapat dikategorikan sebagai skala interval.

Skala interval merupakan skala yang memiliki urutan dan interval / jarak yang sama antarkategori atau titik-titik terdekatnya. Antara kategori yang satu dengan yang lain ada keterkaitan, yaitu urutan, seperti lebih besar atau lebih kecil daripada kategori lain dengan jarak sama di kategori yang terdekat.

Karena hal ini merupakan indikator dari suatu variabel, maka perlu diadakan wawancara agar mendapatkan indikator-indikator secara riil dari populasi.

1.5.7. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dan kualitatif.

1.5.7.1. Teknik Analisis Kuantitatif

Teknik analisis kuantitatif akan menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi, serta skala likert untuk memberikan batasan dalam pembuatan kuesioner.

- Kurang Setuju (KS) berbobot nilai 3
- Setuju (S) berbobot nilai 4 dan
- Sangat Setuju (SS) berbobot nilai 5

Bobot nilai pada skala interval ini bisa sebaliknya, karena disesuaikan dengan arah pernyataan, yaitu apakah searah atau berlawanan arah dengan pedoman ukuran.

1.5.7.2. Teknik Analisis Kualitatif

Sedangkan teknik analisis kualitatifnya dengan melihat hasil analisis kuantitatif yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat kualitatif yang menunjukkan hubungan variabel yang dianalisis.

1.6. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan terhadap masalah yang dihadapi dan supaya lebih teratur serta terarah, maka secara garis besar akan diuraikan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab. Tujuan dari sistematika pembahasan ini adalah agar dapat memberikan gambaran secara garis besar dan menjelaskan isi dari skripsi ini, sehingga dapat menggambarkan hubungan antara bab yang satu dengan bab yang selanjutnya, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan menguraikan apa yang menjadi latar belakang atas terpilihnya judul skripsi ini, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang akan mengemukakan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti agar bisa dimengerti sebelum dibahas secara mendalam, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan digambarkan mengenai keadaan umum dari perusahaan, seperti sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi beserta tugas dan kewajiban masing-masing, serta produk perusahaan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi utama dari penulisan skripsi ini. Penulis akan melakukan proses analisis terhadap permasalahan berdasarkan data dan informasi yang didapat untuk menjawab perumusan masalah yang telah dikemukakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir dalam penulisan skripsi ini memuat beberapa kesimpulan yang berhasil dirangkum penulis dari hasil analisis pada bab-bab sebelumnya serta beberapa saran dari penulis yang mungkin dapat digunakan perusahaan dalam merumuskan strategi untuk mengelola stress kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sekarang dan masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Satrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Dessler Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi bahasa Indonesia, jilid 2 Jakarta : Penerbit PT. Prenhallindo.
- Djati & Erna Ferrinadewi. 2004. Upaya mencapai Loyalitas Konsumen dalam erspektif Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 6 (1) p. 15 – 26. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Donnelly, Gibson & Ivancevich.n.d. *Organisasi : Perilaku;Struktur; dan Proses*. Jilid 1. Edisi 5. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hamdan Umar & Tim. Januari 2007. *Pedoman Penulisan Skripsi* : Fakultas Ekonomi Unsri Inderalaya.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia ustaka Utama.
- Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Masrur. 2006. *Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri diwilayah Jawa Timur*. Program Pascasarjana. Universitas Airlangga Surabaya.
- Novitasari Andreani Ni Nyoman, 2003. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT.H.M. Sampoerna, Tbk Surabaya. Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Robbins Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontraversi, dan Aplikasi)*. Edisi Bahasa Indonesia.Jilid 2. Penerbit : Prenhallindo, Jakarta.
- Rini Jacinta F. 2002. Summary Of Citing Internet Sites. *Stres Kerja (Online)*, (A:\e-Psikologi.htm, diakses 18 Juli 2007)
- Umar Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

www.google.com