

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Penulis juga telah memperoleh data data yang diperlukan untuk penelitian ini yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan tujuan penelitian dan identifikasi masalah yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Lalu selanjutnya penulis akan melakukan pembahasan sesuai dengan identifikasi masalah yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Maka dari itu berikut ini adalah sistematika pembahasan yang akan penulis jabarkan satu per satu sesuai dengan identifikasi masalah yaitu :

Kondisi tingkat stres kerja pada divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Kondisi kinerja karyawan pada divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Mengetahui adanya pengaruh antara tingkat stres kerja terhadap karyawan pada divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung

Menganalisis tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, tujuan penulis melakukan pembahasan analisis kebutuhan ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja karyawan yang ada sudah sesuai belum dengan kebutuhan perusahaan. Berikut ini penulis akan membahas satu per satu mengenai analisis kebutuhan yang terdiri dari analisis kebutuhan organisasi, tugas dan karyawan :

a. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan adalah suatu analisis untuk melakukan penentuan mengenai kebutuhan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan pelatihan. Kegiatan analisis kebutuhan ini adalah kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan, tetapi proses kegiatannya sulit dan rumit.

Untuk dapat melakukan analisis kebutuhan, PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung harus mempunyai data data yang diperlukan terlebih dahulu. Dalam hal ini, PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung harus melakukan proses pengumpulan data terlebih dahulu. Setelah pengumpulan data dilakukan, tahap selanjutnya adalah menganalisis data tersebut agar dapat diketahui hal hal apa sajakah yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki.

Cara yang dapat dilakukan oleh PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung untuk melakukan analisis hal hal apa saja yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki yaitu dengan cara melakukan penilaian kerja karyawan, kemudian mengikuti tren perkembangan jaman dan teknologi baru, lalu bisa juga melakukan survey kepuasan konsumen.

Manajemen PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung ini dapat melihat survey kepuasan konsumen dari sisi banyaknya complaint / guest comment yang berkaitan dengan departement masing-masing, kemudian dianalisa oleh para supervisor dan asst. manager untuk dijadikan training plan bulan selanjutnya atau training plan tahunan.

- **Kebutuhan Organisasi**

Pada bab ini yang dimaksud dengan kebutuhan organisasi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Tujuan yang ingin dicapai oleh PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung adalah dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada para Nasabah. Selain itu, PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung berusaha menghasilkan karyawan divisi pemasaran yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan divisi Pemasaran berperan sangat penting karena karyawan divisi Pemasaran yang akan melayani konsumen dengan baik. Maka dari itu, agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang ada di perusahaan dibutuhkan Pembelajaran dan pengembangan untuk semua karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengikuti program pengembangan secara formal termasuk program pelatihan dan pembelajaran yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis, serta untuk meningkatkan pengetahuan pada industri dan fungsi tertentu. Kami senantiasa mencari cara-cara yang inovatif untuk menghadirkan pengalaman belajar yang terbaik bagi para karyawan.

- **Kebutuhan Tugas**

Setelah analisis kebutuhan organisasi dilakukan, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis kebutuhan tugas. Analisis kebutuhan tugas ini adalah membahas mengenai tugas tugas apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan divisi Pemasaran sesuai dengan job description yang ada di perusahaan.

Divisi Pemasaran adalah financial consultant yang bertanggung jawab terhadap proteksi keuangan nasabah. Hubungan antara financial consultant dan nasabah adalah hubungan jangka panjang. Setelah agen asuransi memperkenalkan produk, menjelaskan manfaatnya, dan mendaftarkan nasabah untuk memiliki proteksinya, masih ada tugas lain yang kelak menanti komitmen. Tugas berikut ini sangat penting dan akan sangat berarti bagi nasabah, yaitu: berkewajiban untuk melayani dan membantu nasabah yang bersangkutan berkaitan dengan berbagai hal terkait dengan asuransi yang dibelinya, termasuk ketika nasabah mau mengajukan klaim. Di sinilah financial consultant berperan bukan hanya sebagai sales, tapi sebagai partner, pelayan, juga konsultan dari nasabah yang bersangkutan. Hal ini yang dapat dirasakan langsung manfaatnya oleh nasabah.

Hal lain yang menjadi tanggungjawab seorang financial consultant yang tidak langsung dirasakan manfaatnya oleh nasabah: yaitu tanggungjawab moral untuk mengedukasi masyarakat tentang pentingnya asuransi. Masyarakat Indonesia masih sangat awam dengan perencanaan keuangan jangka panjang dan masih banyak yang tidak punya kesiapan dalam menghadapi resiko, sehingga adalah tugas kita sebagai agen asuransilah untuk membantu mereka menyiapkan perencanaan keuangan jangka panjang. Misalnya menyiapkan dana pendidikan,

menyiapkan dana pensiun, belajar berinvestasi, menyiapkan diri saat menghadapi resiko misalnya penanggung nafkah keluarga meninggal, saat kecelakaan, saat cacat ataupun saat sakit.

- **Kebutuhan karyawan**

Pengelolaan karir dan ketrampilan dalam memberikan konsultasi sangat penting bagi karyawan, dan kami melakukan investasi yang signifikan untuk membantu karyawan kami mengembangkan ketrampilan tersebut. Program pengembangan karir telah memberikan kontribusi yang berarti bagi keberhasilan Perusahaan.

menilai kinerja karyawan di Spirit Of Change.

Key Poin Indicator terdiri dari 3 poin penilaian : keaktifan karyawan melakukan tugas follow up ke team maupun ke manajemen Generali pusat, keaktifan karyawan menyelesaikan tugas agency sesuai tenggat waktu, hal integritas penilaian oleh manajemen agency. Memantau progress kinerja perusahaan dibandingkan dengan target agency diawal, dilihat dari angka produktifitas agen maupun jumlah agen yang masuk dan memproduksi. Dengan monitoring dan evaluasi produktifitas dikaitkan report activity dan production, monitoring aktifitas pemasaran dan aktifitas rekrutment agen pemasaran, monitoring hak dan kewajiban berbanding dengan kinerja dilihat secara bulanan dan dwi mingguan bila diperlukan.

B. Reward yang diberikan Oleh Spirit Of Change.

Dalam bentuk Kompensasi bonus apabila ada hari raya, pemberian penghargaan tertulis dan ucapan ulang tahun, souvenir. Penghargaan tertulis dan lisan dari Direktur Agency, souvenir. Penghargaan dari manajemen Generali pusat berupa trip dalam / luar negeri, fasilitas training.

evaluasi yang dilakukan setelah dilakukan dalam meningkatkan kinerja di Spirit Of Change.

Evaluasi lisan setiap bulan, evaluasi tertulis setiap 3 bulan, keaktifan, ketepatan waktu, inisiatif dan follow up. Coaching dan motivasi setiap bulan.

5.1 Kondisi tingkat stres kerja pada divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Dari keempat identifikasi masalah tersebut dilakukan agar penulis dapat mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Kemudian penulis akan membahas seluruhnya secara mendetail mengenai stress kerja yang terjadi di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Pembahasan secara mendetail dilakukan agar dapat diketahui sejauh mana tingkat stress kerja yang di alami oleh karyawan saat ini di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Jika tingkat stress kerja masih tinggi, hal ini dapat dijadikan tahap evaluasi agar pihak PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk kedepannya.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner, penulis mendapatkan tanggapan karyawan yang berjumlah 30 orang dan yang dikembalikan 26.

Untuk variable kinerja pegawai penulis mendapatkan data dari pihak Pimpinan dimana penilaian ini dilakukan berdasarkan penilaian kinerja yang ada di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Setelah kuesioner disebar, kemudian penulis akan mengolah data jawaban kuesioner yang telah disebar kepada para karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Dari hasil jawaban responden tersebut, selanjutnya penulis akan mengolah data jawaban kuesioner tersebut agar dapat diketahui item item kuesioner mana sajakah yang memenuhi persyaratan yang pada akhirnya dapat disebut sebagai data.

Dari data yang diperoleh oleh penulis tersebut, kemudian penulis akan melakukan pengolahan data secara kualitatif maupun kuantitatif dengan bantuan program IBM SPSS 21 untuk menghitungnya dan bantuan Microsoft Excel.

Berikut ini adalah hasil perhitungan dan analisis data dari jawaban kuesioner yaitu:

5.1.1 Analisis Kualitatif

Untuk analisis kualitatif, penulis akan mengelompokkan responden ke dalam kelompok tertentu berdasarkan karakteristik responden yang telah penulis tetapkan sebelumnya. Penulis akan mengelompokkannya kedalam bentuk tabel dan presentase.

Karakteristik yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jumlah pelatihan yang diikuti.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan jenis kelamin dengan program computer SPSS yaitu:

Tabel 5.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
JK	Laki-laki	11	42,3	42,3	42,3
	Perempuan	15	57,7	57,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Sumber : data primer diolah

Dari table 5.1 mengenai responden berdasarkan jenis kelamin, penulis dapat mengetahui bahwa dalam penelitian yang penulis lakukan ini, jumlah yang berjenis kelamin pria sebanyak 11 orang atau 42,3% dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 15 orang atau 57,7%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian yang penulis lakukan ini sebagian besar pegawai yang bekerja di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung adalah mayoritas berjenis kelamin wanita sebanyak 57,7% .

Tabel 5.2 TOTAL_SK * Jenis Kelamin Crosstabulation

			Jenis Kelamin		Total
			1,00	2,00	
TOTAL_S K	11,00	Count	0	1	1
		Expected Count	,4	,6	1,0
		% within TOTAL_SK	0,0%	100,0%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	0,0%	6,7%	3,8%
		% of Total	0,0%	3,8%	3,8%
	20,00	Count	0	1	1
		Expected Count	,4	,6	1,0
		% within TOTAL_SK	0,0%	100,0%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	0,0%	6,7%	3,8%
		% of Total	0,0%	3,8%	3,8%
	21,00	Count	1	0	1
		Expected Count	,4	,6	1,0
		% within TOTAL_SK	100,0%	0,0%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	9,1%	0,0%	3,8%
		% of Total	3,8%	0,0%	3,8%
	22,00	Count	4	1	5
		Expected Count	2,1	2,9	5,0
		% within TOTAL_SK	80,0%	20,0%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	36,4%	6,7%	19,2%
		% of Total	15,4%	3,8%	19,2%
	23,00	Count	1	2	3
		Expected Count	1,3	1,7	3,0
		% within TOTAL_SK	33,3%	66,7%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	9,1%	13,3%	11,5%
		% of Total	3,8%	7,7%	11,5%
24,00	Count	2	4	6	
	Expected Count	2,5	3,5	6,0	
	% within TOTAL_SK	33,3%	66,7%	100,0%	
	% within Jenis Kelamin	18,2%	26,7%	23,1%	
	% of Total	7,7%	15,4%	23,1%	
25,00	Count	0	1	1	
	Expected Count	,4	,6	1,0	
	% within TOTAL_SK	0,0%	100,0%	100,0%	

		% within Jenis Kelamin	0,0%	6,7%	3,8%
		% of Total	0,0%	3,8%	3,8%
	26,00	Count	1	1	2
		Expected Count	,8	1,2	2,0
		% within TOTAL_SK	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	9,1%	6,7%	7,7%
		% of Total	3,8%	3,8%	7,7%
	28,00	Count	1	2	3
		Expected Count	1,3	1,7	3,0
		% within TOTAL_SK	33,3%	66,7%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	9,1%	13,3%	11,5%
		% of Total	3,8%	7,7%	11,5%
	29,00	Count	0	2	2
		Expected Count	,8	1,2	2,0
		% within TOTAL_SK	0,0%	100,0%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	0,0%	13,3%	7,7%
		% of Total	0,0%	7,7%	7,7%
	30,00	Count	1	0	1
		Expected Count	,4	,6	1,0
		% within TOTAL_SK	100,0%	0,0%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	9,1%	0,0%	3,8%
		% of Total	3,8%	0,0%	3,8%
Total		Count	11	15	26
		Expected Count	11,0	15,0	26,0
		% within TOTAL_SK	42,3%	57,7%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	42,3%	57,7%	100,0%

Sumber : data primer diolah

Dari hasil crosstabulation dalam melihat tingkat stres yang terjadi untuk responden berdasarkan jenis kelamin yang tingkat stres lebih tinggi yaitu jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 57,7%.

Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan usia dengan program computer

SPSS yaitu:

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Usia	23,00	2	7,7	7,7	7,7
	26,00	1	3,8	3,8	11,5
	29,00	1	3,8	3,8	15,4
	32,00	2	7,7	7,7	23,1
	34,00	3	11,5	11,5	34,6
	35,00	1	3,8	3,8	38,5
	36,00	1	3,8	3,8	42,3
	37,00	2	7,7	7,7	50,0
	38,00	3	11,5	11,5	61,5
	39,00	2	7,7	7,7	69,2
	40,00	1	3,8	3,8	73,1
	43,00	2	7,7	7,7	80,8
	45,00	1	3,8	3,8	84,6
	47,00	1	3,8	3,8	88,5
	48,00	1	3,8	3,8	92,3
	51,00	1	3,8	3,8	96,2
	52,00	1	3,8	3,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Sumber : data primer diolah

Yang berusia sekitar 21-30 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 15,3%, kemudian selanjutnya untuk yang memiliki usia sekitar 31-40 tahun adalah sebanyak 15 orang atau sekitar 57,5%, dan responden yang memiliki usia lebih dari 41-50 tahun adalah sebanyak 5 orang atau sekitar 19,1%, dan yang terakhir

responden yang memiliki usia 51-55 tahun adalah sebanyak 2 orang atau sekitar 7,6%

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa dalam penelitian yang penulis lakukan ini sebagian besar pegawai bagian housekeeping di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung adalah mayoritas pegawai yang memiliki usia sekitar 31-40 tahun yang memiliki presentase sebesar 57,5%.

Tabel 5.4 TOTAL_SK * Usia Crosstabulation

			Usia																Total		
			23,00	26,00	29,00	32,00	34,00	35,00	36,00	37,00	38,00	39,00	40,00	43,00	45,00	47,00	48,00	51,00		52,00	
SK	11,00	Count	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Expected Count	,1	,0	,0	,1	,1	,0	,0	,1	,1	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	
		% within TOTAL_SK	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		% within Usia	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		% of Total	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	20,00	Count	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
		Expected Count	,1	,0	,0	,1	,1	,0	,0	,1	,1	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	
		% within TOTAL_SK	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
		% within Usia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	21,00	Count	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Expected Count	,1	,0	,0	,1	,1	,0	,0	,1	,1	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	
		% within TOTAL_SK	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
		% within Usia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	22,00	Count	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	5	
		Expected Count	,4	,2	,2	,4	,6	,2	,2	,4	,6	,4	,2	,4	,2	,2	,2	,2	,2	5,0	
		% within TOTAL_SK	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	100,0%	
		% within Usia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	50,0%	33,3%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	19,2%	
		% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	19,2%	
23,00	Count	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3		
	Expected Count	,2	,1	,1	,2	,3	,1	,1	,2	,3	,2	,1	,2	,1	,1	,1	,1	,1	3,0		
	% within TOTAL_SK	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%		
	% within Usia	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
	% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%		
24,00	Count	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	6		
	Expected Count	,5	,2	,2	,5	,7	,2	,2	,5	,7	,5	,2	,5	,2	,2	,2	,2	,2	6,0		
	% within TOTAL_SK	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	100,0%		
	% within Usia	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	23,1%		
	% of Total	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	23,1%		
25,00	Count	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
	Expected Count	,1	,0	,0	,1	,1	,0	,0	,1	,1	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	1,0		
	% within TOTAL_SK	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
	% within Usia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%		
	% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%		
26,00	Count	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2		
	Expected Count	,2	,1	,1	,2	,2	,1	,1	,2	,2	,2	,1	,2	,1	,1	,1	,1	,1	2,0		
	% within TOTAL_SK	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
	% within Usia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%		
	% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%		
28,00	Count	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3		
	Expected Count	,2	,1	,1	,2	,3	,1	,1	,2	,3	,2	,1	,2	,1	,1	,1	,1	,1	3,0		
	% within TOTAL_SK	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
	% within Usia	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,5%		
	% of Total	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,5%		
29,00	Count	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2		
	Expected Count	,2	,1	,1	,2	,2	,1	,1	,2	,2	,2	,1	,2	,1	,1	,1	,1	,1	2,0		
	% within TOTAL_SK	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
	% within Usia	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%		
	% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%		
30,00	Count	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
	Expected Count	,1	,0	,0	,1	,1	,0	,0	,1	,1	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	1,0		
	% within TOTAL_SK	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
	% within Usia	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%		
	% of Total	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%		
Total	Count	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	26		
	Expected Count	2,0	1,0	1,0	2,0	3,0	1,0	1,0	2,0	3,0	2,0	1,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	26,0		
	% within TOTAL_SK	7,7%	3,8%	3,8%	7,7%	11,5%	3,8%	3,8%	7,7%	11,5%	7,7%	3,8%	7,7%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	100,0%		
	% within Usia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	7,7%	3,8%	3,8%	7,7%	11,5%	3,8%	3,8%	7,7%	11,5%	7,7%	3,8%	7,7%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	100,0%		

Sumber : data primer diolah

Dari hasil crosstabulation dalam melihat tingkat stres yang terjadi untuk responden berdasarkan usia yang tingkat stres lebih tinggi yaitu usia 34 dan usia 38 tahun yaitu sebesar 11,5%.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan program computer SPSS yaitu:

Tabel 5.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PA D3	9	34,6	34,6	34,6
S1	16	61,5	61,5	96,2
S2	1	3,8	3,8	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Sumber : data primer diolah

Pendidikan terakhir yang bekerja divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung dengan lulusan D3 sebanyak 9 orang atau sekitar 34,6%, kemudian selanjutnya untuk yang lulusan S1 adalah sebanyak 16 orang atau sekitar 61,5%, dan responden yang lulusan S2 adalah sebanyak 1 orang atau sekitar 3,8%.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa dalam penelitian yang penulis lakukan ini sebagian besar karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung adalah mayoritas karyawan yang bekerja pendidikan terakhirnya S1 yang memiliki presentase sebesar 61,5%.

Tabel 5. 6 TOTAL_SK * Pendidikan Akhir Crosstabulation

		Pendidikan Akhir			Total	
		D3	S1	S2		
TOTAL_S K	11,00	Count	0	1	0	1
		Expected Count	,3	,6	,0	1,0
		% within TOTAL_SK	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% within Pendidikan Akhir	0,0%	6,3%	0,0%	3,8%
		% of Total	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%
20,00		Count	0	1	0	1
		Expected Count	,3	,6	,0	1,0
		% within TOTAL_SK	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% within Pendidikan Akhir	0,0%	6,3%	0,0%	3,8%
		% of Total	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%
21,00		Count	1	0	0	1
		Expected Count	,3	,6	,0	1,0
		% within TOTAL_SK	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% within Pendidikan Akhir	11,1%	0,0%	0,0%	3,8%
		% of Total	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%
22,00		Count	1	4	0	5
		Expected Count	1,7	3,1	,2	5,0
		% within TOTAL_SK	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
		% within Pendidikan Akhir	11,1%	25,0%	0,0%	19,2%
		% of Total	3,8%	15,4%	0,0%	19,2%
23,00		Count	1	1	1	3
		Expected Count	1,0	1,8	,1	3,0
		% within TOTAL_SK	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		% within Pendidikan Akhir	11,1%	6,3%	100,0%	11,5%
		% of Total	3,8%	3,8%	3,8%	11,5%
24,00		Count	3	3	0	6
		Expected Count	2,1	3,7	,2	6,0
		% within TOTAL_SK	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% within Pendidikan Akhir	33,3%	18,8%	0,0%	23,1%
		% of Total	11,5%	11,5%	0,0%	23,1%

25,00	Count	1	0	0	1
	Expected Count	,3	,6	,0	1,0
	% within TOTAL_SK	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% within Pendidikan Akhir	11,1%	0,0%	0,0%	3,8%
	% of Total	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%
26,00	Count	0	2	0	2
	Expected Count	,7	1,2	,1	2,0
	% within TOTAL_SK	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	% within Pendidikan Akhir	0,0%	12,5%	0,0%	7,7%
	% of Total	0,0%	7,7%	0,0%	7,7%
28,00	Count	1	2	0	3
	Expected Count	1,0	1,8	,1	3,0
	% within TOTAL_SK	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	% within Pendidikan Akhir	11,1%	12,5%	0,0%	11,5%
	% of Total	3,8%	7,7%	0,0%	11,5%
29,00	Count	1	1	0	2
	Expected Count	,7	1,2	,1	2,0
	% within TOTAL_SK	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	% within Pendidikan Akhir	11,1%	6,3%	0,0%	7,7%
	% of Total	3,8%	3,8%	0,0%	7,7%
30,00	Count	0	1	0	1
	Expected Count	,3	,6	,0	1,0
	% within TOTAL_SK	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	% within Pendidikan Akhir	0,0%	6,3%	0,0%	3,8%
	% of Total	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%
Total	Count	9	16	1	26
	Expected Count	9,0	16,0	1,0	26,0
	% within TOTAL_SK	34,6%	61,5%	3,8%	100,0%
	% within Pendidikan Akhir	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	34,6%	61,5%	3,8%	100,0%

Sumber : data primer diolah

Dari hasil crosstabulation dalam melihat tingkat stres yang terjadi untuk responden berdasarkan pendidikan akhir yang tingkat stres lebih tinggi yaitu pendidikan akhir S1 yaitu sebesar 61,5%.

1. Responden berdasarkan jabatan

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan jabatan dengan program computer SPSS yaitu:

Tabel 5.7 Responden Berdasarkan Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
FC	26	100,0	100,0	100,0

Sumber : data primer diolah

Untuk responden berdasarkan jabatan hanya satu divisi yaitu seluruh karyawan divisi pemasaran (Financial Consultant/Agen).

5.1.2 Analisis Kuantitatif

Dalam analisis kuantitatif ini, penulis akan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas mengenai jawaban pernyataan kuesioner yang telah penulis peroleh dari jawaban responden karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Jika setiap pernyataan kuesioner telah dikatakan valid dan reliabel, selanjutnya penulis dapat menggunakannya untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Adapun untuk perhitungan kedua uji tersebut menggunakan program computer SPSS dan hasilnya adalah sebagai berikut yaitu :

4.3.3.2 Uji Validitas

Agar penulis mengetahui tanggapan responden pegawai mengenai tingkat stress yang terjadi dan kinerja karyawan yang ada di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. maka penulis menggunakan sejumlah indikator dan pernyataan dalam bentuk kuesioner, dimana pernyataan tersebut akan diuji validitas nya. Uji validitas ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan yang ada di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung sebanyak 26 orang.

Metode penggunaan uji validitas ini, penulis menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan program computer IMP SPSS 21.

Titik kritis sebagai pembanding ditetapkan sebesar 0,50 ($r = 0,50$). Kuesioner dikatakan valid jika koefisien validitas lebih besar dari 0,50, jika lebih kecil dari 0,50 maka dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variable Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu:

Tabel 5.8 Hasil uji validitas

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Adequacy.	Measure of Sampling	,640
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	216,411
	Df	66
	Sig.	,50

Tabel 5. 9 Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
SK1		,553
SK2		,849
SK3		,794
SK4		,685
SK5		,582
SK6		,577
SK7		,690
KK1	,915	
KK2	,901	
KK3	,867	
KK4	,934	
KK5	,864	
KK6	,860	

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

Rotation Method: Varimax
with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3
iterations.

$KMO \geq 0,50 \rightarrow 0,640 \rightarrow$ datanya valid

Berdasarkan uji validitas diatas, penulis dapat mengetahui bahwa seluruh pernyataan yang ada didalam kuesioner untuk mengukur sebuah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung memiliki nilai koefisien validitas lebih dari 0,50 yaitu 0,640.

Dengan demikian, sesuai teori yang ada bahwa ketika koefisien validitas berada lebih dari 0,50 maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Itu artinya bahwa seluruh pernyataan kuesioner diatas telah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Tjun, Marpaung, Setiawan, 2012 : 49). Uji reabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien cronbach's alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,7 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnaly, 1996 dalam Tjun, Marpaung, Setiawan, 2012 : 49). Berikut hasil dari uji reabilitas :

Kemudian, setelah melakukan uji validitas selanjutnya penulis akan melakukan uji reliabilitas. Dalam uji reliabilitas ini, penulis akan membuktikan apakah jawaban dari responden untuk variable stress kerja dan kinerja karyawan reliable atau tidak.

Untuk uji reliabilitas, penulis menggunakan koefisien keandalan Alpa Cronchbach's, dimana kuesioner dapat dikatakan reliable jika Alpa Cronchbach's $> 0,70$ dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah $0,70$.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program computer IMP SPSS 21 dan Microsoft excel :

Untuk variable X (stress kerja)

Syarat : Cronbach alpha harus $\geq 0,7$

Cronbach alpha if item deleted harus $<$ dari cronbach alpha

Tabel 5.10 Hasil uji reabilitas variable X (stress kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,777	6

Tabel 5.11 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	20,6538	10,395	,424	,774
SK2	19,8077	9,602	,720	,694
SK3	20,1538	9,975	,611	,722
SK4	20,2692	9,245	,547	,743
SK5	19,4615	12,338	,422	,771
SK7	19,6538	11,115	,498	,751

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari 7 variabel sudah reliabel karena Cronbach's Alpha sudah melebihi 0,7 dan Cronbach's Alpha if Item Deleted yaitu 0,777. Variabel yang digunakan sudah reliabel sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Untuk variabel Y (Kinerja karyawan)

Syarat : Cronbach alpha harus $\geq 0,60$

Tabel 5.12 Hasil uji reabilitas variable Y(kinerja karyawan)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	6

Tabel 5.13 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	17,1154	24,746	,859	,934
KK2	17,1923	22,802	,850	,933
KK3	17,0769	24,714	,814	,938
KK4	17,2308	23,545	,882	,929
KK5	17,2692	23,085	,829	,935
KK6	17,0000	21,360	,825	,940

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari 6 variabel sudah reliabel karena Cronbach's Alpha sudah melebihi 0,6 dan Cronbach's Alpha if Item Deleted sebesar 0.945. Variabel yang digunakan sudah reliabel sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Untuk variable kinerja karyawan, didapatkan hasil sebesar $0,945 > 0,60$ berarti ini juga membuktikan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner kinerja dinyatakan reliable.

Tahap selanjutnya, penulis ingin mengetahui tanggapan responden yang telah diisi oleh karyawan divisi pemasaran terhadap stress kerja di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Untuk mengetahui tanggapan responden

terhadap variable stres kerja, penulis dapat melihatnya dari rata rata skor. Untuk nilai rata rata skor ini penulis memperolehnya dengan cara melakukan pembagian antara skor actual dengan jumlah bobot jawaban karyawan.

Berikut ini adalah kriteria untuk menentukan rentang nilai mean untuk melihat bagaimana stress kerja divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung yaitu :

Tabel 5.14 Rentang Nilai Mean Pelatihan dan stress kerja

Kriteria Kelas Interval Mean	Kategori
Nilai 1 – 1,80	Sangat Rendah
Nilai 1,80 – 2,60	Rendah
Nilai 2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
Nilai 3,41 – 4,20	Tinggi
Nilai 4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Dalam menganalisis stress kerja di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Penulis akan menganalisis stress kerja tersebut menggunakan data dari kuesioner yang telah disebarakan sebelumnya. Dalam data kuseioner ini, penulis menggunakan 7 indikator yang akan diteliti. Berdasarkan tabel dibawah maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden mengenai stress kerja di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung :

Tabel 5.15 Beban kerja

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak setuju	0	0	3,3462	Cukup tinggi
2	Tidak setuju	7	26,9		
3	Cukup setuju	7	26,9		
4	Setuju	8	30,8		
5	Sangat setuju	4	15,4		

Pada pertanyaan pertama mengenai Beban Kerja yang paling dominan adalah responden yang menjawab Setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 30,8%, dengan rata rata mean 3,34 stres kerja dalam kategori Cukup Tinggi.

Tabel 5.16 Konflik peran

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak setuju	1	3,8	4,1923	Tinggi
2	Tidak setuju	0	0		
3	Cukup setuju	2	7,7		
4	Setuju	13	50,0		
5	Sangat setuju	10	38,5		

Pada pernyataan kedua mengenai Konflik Peran yang paling dominan adalah responden yang menjawab sebanyak 13 orang atau sebesar 50,0% dengan rata rata mean 4,19 stres kerja dalam kategori Tinggi.

Tabel 5.17 Ketidak jelasan tugas

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak setuju	1	3,8	3,8462	Tinggi
2	Tidak setuju	0	0		
3	Cukup setuju	7	26,9		
4	Setuju	12	46,2		
5	Sangat setuju	6	23,1		

Pada pernyataan ketiga mengenai Ketidak jelasan Tugas yang paling dominan adalah responden yang menjawab Setuju 12 orang atau sebesar 46,2% dengan rata rata mean 3,84 stres kerja dalam kategori Tinggi.

Tabel 5.18 Wewenang yang tidak seimbang

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak setuju	1	3,8	3,7308	Tinggi
2	Tidak setuju	4	15,4		
3	Cukup setuju	3	11,5		
4	Setuju	11	42,3		
5	Sangat setuju	7	26,9		

Pada pernyataan keempat mengenai Wewenang yang tidak seimbang yang paling dominan adalah responden yang menjawab Setuju 11 orang atau sebesar 42,3% dengan rata rata mean 3,73 stres kerja dalam kategori Tinggi.

Tabel 5.19 Lingkungan kerja yang buruk

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak setuju	0	0	4,5385	Sangat Tinggi
2	Tidak setuju	0	0		
3	Cukup setuju	1	3,8		
4	Setuju	10	38,5		
5	Sangat setuju	15	57,7		

Pada pertanyaan kelima mengenai Lingkungan Kerja Yang Buruk yang paling dominan menjawab adalah responden yang menjawab Sangat Setuju 15 orang atau sebesar 57,7% dengan rata rata mean 4,53 stres kerja dalam kategori Sangat Tinggi.

Tabel 5.20 Rekan kerja yang tidak menyenangkan

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak setuju	1	3,8	4,3462	Sangat
2	Tidak setuju				

3	Cukup setuju	2	7,7	Tinggi
4	Setuju	10	38,5	
5	Sangat setuju	13	50,0	

Pada pertanyaan ketujuh mengenai Rekan Kerja Yang Tidak Menyenangkan yang paling dominan adalah responden yang menjawab Sangat Setuju 13 orang atau sebanyak 50,0% dengan rata rata mean 3,34 stres kerja dalam kategori Sangat Tinggi.

Tabel 5.21 Frekuensi stress kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK1	26	2,00	5,00	3,3462	1,05612
SK2	26	1,00	5,00	4,1923	,89529
SK3	26	1,00	5,00	3,8462	,92487
SK4	26	1,00	5,00	3,7308	1,15092
SK5	26	3,00	5,00	4,5385	,58177
SK7	26	2,00	5,00	4,3462	,79711
Valid N (listwise)	26				

Selanjutnya penulis telah melakukan perhitungan skor jawaban kuesioner untuk variable stres kerja di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Dari semua hasil perhitungan skor untuk variable stress kerja dari semua indicator yang memiliki pengaruh yang sangat tinggi adalah indicator mengenai Lingkungan Kerja Yang Buruk yang paling dominan menjawab adalah responden yang menjawab Sangat Setuju 15 orang atau sebesar 57,7% dengan rata rata mean 4,53 stres kerja dalam kategori Sangat Tinggi. Berdasarkan, perhitungan yang dilakukan oleh penulis mengenai stress kerja di PT Asuransi

Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung ini didapat skor rata rata sebesar 3,99. Angka 3,99 ini, menunjukkan bahwa skor ini berada di kelas interval antara 3,41–4,20 dimana kelas interval ini masuk kedalam kriteria TINGGI.

Penulis juga dapat menyimpulkan bahwa stress kerja yang terjadi di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung dapat dikatakan tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahwa stress yang dialami oleh karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung ini dapat dikatakan tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

5.2 Tingkat kinerja karyawan pada divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Tahap selanjutnya, penulis ingin mengetahui tanggapan responden yang telah diisi oleh karyawan divisi pemasaran terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variable kinerja karyawan, penulis dapat melihatnya dari rata rata skor. Untuk nilai rata rata skor ini penulis memperolehnya dengan cara melakukan pembagian antara skor actual dengan jumlah bobot jawaban karyawan.

Berikut ini adalah kriteria untuk menentukan rentang nilai mean untuk melihat bagaimana kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung yaitu :

Tabel 5.22 Rentang Nilai Mean Pelatihan dan Kinerja Pegawai

Kriteria Kelas Interval Mean	Kategori
Nilai 1 – 1,80	Sangat Tidak Baik
Nilai 1,80 – 2,60	Tidak Baik
Nilai 2,61 – 3,40	Cukup Baik
Nilai 3,41 – 4,20	Baik
Nilai 4,21 – 5,00	Sangat Baik

Selanjutnya, penulis akan mencoba untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Penulis akan menganalisis kinerja pegawai tersebut menggunakan data dari kuesioner yang telah disebarakan sebelumnya. Dalam data kuseioner ini, penulis menggunakan 6 indikator yang akan diteliti. Berdasarkan tabel dibawah maka dapat dijelaskan beberapa pendapat pimpinan terhadap responden mengenai kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung:

Tabel 5.23 Kuantitas kerja

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak baik	0	0	3,4615	Baik
2	Tidak baik	3	11,5		
3	Cukup baik	12	46,2		
4	Baik	7	26,9		
5	Sangat baik	4	15,4		

Pada pertanyaan pertama mengenai Kuantitas Kerja jawaban yang paling dominan adalah responden yang memiliki kinerja Baik sebanyak 12 orang atau sebesar 46,2% dengan rata rata mean 3,46 kinerja karyawan dalam kategori Baik.

Tabel 5.24 Kualitas kerja

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak baik	1	3,8	3,3846	Cukup Baik
2	Tidak baik	4	15,4		
3	Cukup baik	11	42,3		
4	Baik	4	15,4		
5	Sangat baik	6	23,1		

Pada Pernyataan kedua mengenai Kuantitas Kerja Jawaban yang paling dominan adalah responden yang memiliki kinerja Cukup Baik sebanyak 11 orang atau sebesar 42,3% dengan rata rata mean 3,38 kinerja karyawan dalam kategori Cukup Baik.

Tabel 5.25 Ketepatan waktu

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak baik	0	0		

2	Tidak baik	5	19,2	3,5000	Baik
3	Cukup baik	6	23,1		
4	Baik	12	46,2		
5	Sangat baik	3	11,5		

Pada Pernyataan ketiga mengenai Ketepatan Waktu Jawaban yang paling dominan adalah responden yang memiliki kinerja Baik sebanyak 12 orang atau sebesar 46,2% dengan rata rata mean 3,50 kinerja karyawan dalam kategori Baik.

Tabel 5.26 Efektivitas

No.	Alternative jawaban	frequency		Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak baik	1	3,8	3,3462	Cukup Baik
2	Tidak baik	4	15,4		
3	Cukup baik	9	34,6		
4	Baik	9	34,6		
5	Sangat baik	3	11,5		

Pada pernyataan keempat mengenai Efektivitas Jawaban yang paling dominan adalah responden yang memiliki kinerja Baik sebanyak 9 orang atau sebesar 34,6% dengan rata rata mean 3,34 kinerja karyawan dalam kategori Cukup Baik.

Tabel 5.27 Kemandirian

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak baik	1	3,8	3,3077	Cukup Baik
2	Tidak baik	6	23,1		
3	Cukup baik	7	26,9		
4	Baik	8	30,8		
5	Sangat baik	4	15,4		

Pada Pernyataan kelima mengenai Kemandirian Jawaban yang paling dominan adalah responden yang memiliki kinerja Baik sebanyak 8 orang atau sebesar 30,8% dengan rata rata mean 3,30 kinerja karyawan dalam kategori Cukup Baik.

Tabel 5.28 Komitmen kerja

No.	Alternative jawaban	frequency	Persen	Rata-rata (Mean)	Category
1	Sangat tidak baik	3	11,5	3,5769	Baik
2	Tidak baik	3	11,5		
3	Cukup baik	3	11,5		
4	Baik	10	38,5		
5	Sangat baik	7	26,9		

Pada pertanyaan keenam mengenai Komitmen Kerja Jawaban yang paling dominan adalah responden yang memiliki kinerja Baik sebanyak 10 orang atau sebesar 38,5 % dengan rata rata mean 3,57 kinerja karyawan dalam kategori Baik.

Tabel 5.29 Frekuensi kinerja karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	26	2,00	5,00	3,4615	,90469
KK2	26	1,00	5,00	3,3846	1,13409
KK3	26	2,00	5,00	3,5000	,94868
KK4	26	1,00	5,00	3,3462	1,01754
KK5	26	1,00	5,00	3,3077	1,12318
KK6	26	1,00	5,00	3,5769	1,33186
Valid N (listwise)	26				

3

Selanjutnya penulis telah melakukan perhitungan skor jawaban kuesioner untuk variable kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Dari semua hasil perhitungan skor untuk variabel kinerja karyawan dari semua indikator yang sangat tinggi adalah indikator mengenai Komitmen Kerja jawaban yang paling dominan adalah responden yang memiliki kinerja Baik sebanyak 10 orang atau sebesar 38,5 % dengan rata rata mean 3,57 kinerja karyawan dalam kategori Baik. Berdasarkan, perhitungan yang dilakukan oleh penulis mengenai kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung ini didapat skor rata rata sebesar 3,43. Angka 3,43 ini, menunjukkan bahwa skor ini berada di kelas ordinal antara 3,41– 4,20 dimana kelas ordinal ini masuk kedalam kriteria BAIK.

Penulis juga dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung dapat dikatakan baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh semua karyawan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. ini dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik dan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

5.3 Pengaruh tingkat stres kerja terhadap karyawan pada divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Selanjutnya, penulis akan mencari ada atau tidaknya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis akan mencoba mencari pengaruh kedua variable tersebut dengan mencoba menganalisis dengan analisis *Uji Regresi Sederhana*.

Penulis mencari pengaruh kedua variabel tersebut dengan menggunakan bantuan program computer yaitu IBM SPSS versi 21. Berikut ini adalah hasil perhitungan Uji Regresi Sederhana yang dilakukan oleh penulis dan beberapa tahapan analisis perhitungan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yaitu sebagai berikut :

5.3.1 UJI NORMALITAS

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

1. Jika Asimp. Sig. $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang dimiliki berarti sudah terdistribusi normal.
2. Sebaliknya jika Asimp. Sig. $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang dimiliki tidak terdistribusi normal.

Tabel 5.30 Hasil uji normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,72798797
	Most Extreme Absolute Differences	,100
	Positive	,100
	Negative	-,086
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yaitu 0,200 dalam hal tersebut menunjukkan bahwa datanya valid atau berarti data sudah terdistribusi normal karena data memenuhi asumsi normalitas, yaitu nilai *Asymp. Sig.* diatas nilai signifikansi.

5.3.2 UJI HETEROKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser yang meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi:

$$U_t = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Di mana sebagai berikut :

1. Jika probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan (α) > 5% maka tidak terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan (α) \leq 5% maka terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5.31 Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,391	4,128		-,337	,739
TOTAL_SK	,249	,170	,287	1,467	,155

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel independensi, kompetensi secara berturut-turut 0.739, 0.155 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya diatas 0.05 atau 5%. Dapat disimpulkan tidak terdapat atau terbebas dari heteroskedastisitas.

5.3.3 UJI F (ANOVA)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian.

Tabel 5.32 Hasil uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12,100	1	12,100	,354	,015 ^b
Residual	820,246	24	34,177		
Total	832,346	25			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_SK

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Sig. F secara adalah sebesar 0,015. Dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh nilai tersebut masing-masing lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 berarti stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.3.4 UJI T (UJI REGRESI SEDERHANA)

Uji statistik T (secara parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis regresi merupakan analisis yang dilakukan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Model yang digunakan dalam regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.33 Hasil uji statistik T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,977	7,483		3,338	,003
TOTAL_SK	-,183	,308	-,121	-,595	,015

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Persamaan regresi :

$$KK_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 SK_i + \epsilon_i \dots \dots \dots (1)$$

Di mana:

KK_i = Kinerja karyawan pada perusahaan i

SK_i = Stres kerja pada perusahaan i

α_0 = konstanta

β_1 = koefisien

ϵ_i = variabel pengganggu perusahaan

Dari hasil penelitian, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KK_{i,t} = 24,977 - 0,183SK_i + \epsilon_i \dots \dots \dots (1)$$

Arti dari persamaan di atas adalah:

$\alpha_0 = 24,977$ artinya jika nilai variabel stres kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan sama dengan 24,977.

$\beta_1 = -0,183$ artinya jika nilai variabel stres kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,183.

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa :

Stress kerja memiliki nilai t sebesar (-0,595), nilai koefisien B -0,183, dan tingkat signifikan sebesar 0,015. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X_1) stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan 0,015.

Berdasarkan tabel dalam kolom Sig. nilai Sig < 0,05 yaitu menunjukkan bahwa berturut-turut untuk variabel Stres Kerja -0,183. Berarti Stres Kerja secara

parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada hipotesis variable stress kerja memiliki nilai signifikansi $-0,183$ yang lebih kecil dari nilai *alpha* $0,05$ ini berarti bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin rendah kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

5.4 Tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Selanjutnya, penulis akan mencari tingkat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis akan mencoba mencari tingkat pengaruh kedua variable tersebut dengan mencoba menganalisis dengan analisis koefisien determinasi.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Penulis mencari tingkat pengaruh kedua variable tersebut dengan menggunakan bantuan program computer yaitu IBM SPSS versi 21. Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien diterminasi yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 5.34 Hasil uji koefisien diterminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,310	,302	5,84610

a. Predictors: (Constant), TOTAL_SK

Berdasarkan kolom *Adjusted R Square* yaitu 0,302 menunjukkan 30,2% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja sedangkan sisanya sebesar 69,8% dijelaskan oleh sebab-sebab diluar model atau diluar penelitian ini.

Kesimpulannya adalah bahwa tingkat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,302 dengan angka signifikansi sebesar 0,015 berarti mempunyai makna bahwa tingkat pengaruh antara stress kerja dan kinerja karyawan adalah mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah penulis lakukan di bab sebelumnya, maka penulis membuat kesimpulan dan saran atas pembahasan yang ada pada bab sebelumnya. Penulis akan menarik beberapa kesimpulan sesuai dengan identifikasi masalah yang ada pada bab sebelumnya. Berikut ini penulis akan menguraikan kesimpulan atas pembahasannya yaitu :

1. Dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa tingkat stress kerja cukup tinggi yang dialami oleh karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai rata rata skor sebesar 3,99 dimana angka 3,99 ini berada di dalam kelas interval 3,41 – 4,20 yang dikategorikan Tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan divisi pemasaran TINGGI di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja karyawan melalui penilaian Pimpinan di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung mempunyai respon yang baik karena dengan adanya tuntutan kerja karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan kuesioner yang telah disebar dan penulis mendapatkan

hasil sebesar 3.43 yang berada di dalam kelas interval 3,41– 4,20 yang masuk kedalam kategori Baik. Untuk tingkat kinerja karyawan yang ada di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung sudah tergolong Baik.

3. Berdasarkan pengolahan data uji regresi sederhana mengenai pengaruh tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung yaitu Stress kerja memiliki nilai t sebesar (-0,595), nilai koefisien B -0,183, dan tingkat signifikan sebesar 0,015. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada hipotesis variable stress kerja memiliki nilai signifikansi -0,183 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ini berarti bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin rendah kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.
4. Berdasarkan kolom Adjusted R Square yaitu 0,302 menunjukkan 30,2% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja sedangkan sisanya sebesar 69,8% dijelaskan oleh sebab-sebab diluar model atau diluar penelitian ini. Faktor stres yang terjadi di divisi pemasaran di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung 69,8% karena faktor lain diluar variabel stress kerja. Artinya tingkat stres kerja yang terjadi masih bisa diminimalisir dengan peningkatan kemampuan dan pengetahuan melalui pelatihan sehingga stress kerja yang

ada di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung dapat menurun.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

6.2.1 Bagi Praktisi :

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini memperlihatkan pengalaman dan pengetahuan pentingnya mengetahui tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat stress kerja dapat mempengaruhi kinerja dari factor beban kerja, konflik peran, ketidak jelasan tugas, wewenang yang tidak seimbang, lingkungan kerja yang buruk, atasan yang tidak menyenangkan, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan, factor tersebut dapat menjadi pemicu terjadinya stress kerja dan bagaimana perusahaan dapat meminimalisir tingkat stress kerja yang ada di perusahaan.

6.2.2 Bagi Peneliti :

1. Keterbatasan-keterbatasan yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat menjadi ajang perbaikan bagi peneliti sejenis di masa yang akan datang. Penelitian mendatang sebaiknya memperluas cakupan geografis sampel, misal dengan mengambil sampel karyawan pada

perusahaan lebih besar seluruh Indonesia, sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisir yang lebih kuat.

2. Responden pada penelitian selanjutnya hendaknya diperluas, tidak hanya dari lingkup stress kerja. Selain itu juga sebaiknya mengambil sampel tidak dari satu divisi agar dapat semakin beragam dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan,
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6.2.3 Bagi Perusahaan:

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyarankan agar setiap leader memberikan saran dan cara untuk memasuki lingkungan yang memiliki potensi tinggi dalam memasarkan produk karena indikator yang sangat tinggi dalam stress kerja yang ada di perusahaan yaitu lingkungan kerja yang buruk sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di PT Asuransi Jiwa Generali Spirit Of Change Bandung.

Dalam meningkatkan frekuensi pemantauan sebaiknya kegiatan operasional perusahaan dan lebih menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja, sehingga berbagai stres kerja yang berasal dari kondisi kerja dapat diidentifikasi dan diminimalisasi sedini mungkin.

Dalam mengoptimalkan upaya penanggulangan stres kerja karyawan agar tingkat stres yang dialami berada pada titik optimum yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik

kesejahteraan finansial maupun nonfinansial, meningkatkan komunikasi organisasional yang efektif baik formal maupun informal, meninjau ulang dan memerhatikan harapan karyawan tentang teknis penilaian kinerja dan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaannya, sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara seimbang.

Mengatasi stres yang ada dilingkungan perusahaan untuk mengurangi dampak yang akan terjadi pada karyawan dengan beban kerja yang berat dan melebihi kemampuan mereka dengan cara :

1. Mengadakan komunikasi dua arah agar terciptanya komunikasi yang efektif;
2. Meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan melalui konseling;
3. Tidak bersikap memihak dan bijaksana dalam memecahkan masalah;

Menciptakan hubungan yang baik antar karyawan agar tercipta kerjasama sebagai teamwork. Dengan tidak memberikan beban kerja tambahan yang berlebihan, berorientasi pada output sehingga mempunyai jam kerja yang fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM . PT Rafika Aditama, 2005.
- Arikunto, Suharismi. "Prosedur Penelitian". PT Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Bahavior, Buku I, Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta 2008.
- Bestari, Prayoga. (2010). Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Tugas Pokok Dan Fungsi. Bandung: UNPAD PRESS .
- Farida, Ida. (2010). Manajemen Pengembangan Pegawai : Perspektif Gender dalam Meningkatkan Kinerja. Bandung: UNPAD PRESS .
- Gaffar, Hulailah. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi. Makassar,2012.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T Tani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta, 2001.
- Handoko, T Tani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta, 2001.
- Hariandja, Marihot. Tua. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT Aksara, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT Aksara, 2001.
- Hawari,D.Manajemen Stres,Cemas dan Depresi. Cetakan kedua. Balai Penerbit FKUI, Jakarta, 2001.
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill. (n.d.).
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama. .

- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Roobins, S.P. 2008. Perilaku oganisasi. (Terjemahan Judge Timothy). Jakarta: Salemba empat.
- Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R& D) : Bandung : Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R& D) : Bandung : Alfabeta, 2008.