

Pengaruh Faktor-faktor Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Bagian Penjualan Pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang,

Yogyakarta.

SKRIPSI



ditulis oleh :

Nama : Rimbang Sulistio Putro

Nomor Mahasiswa : 98311076

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2003

Pengaruh Faktor-faktor Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Bagian Penjualan Pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang,

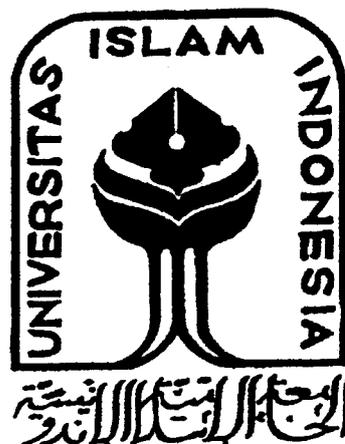
Yogyakarta.

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

Sarjana Strata-1 di Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas

Islam Indonesia



oleh :

Nama : Rimbang Sulistio Putro

Nomor Mahasiswa : 98311076

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2003

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Jogjakarta,..... Maret 2004.

Rimbang Sulistio P.

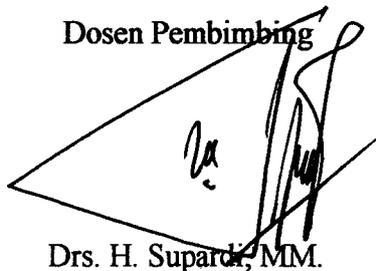
**Pengaruh Faktor-faktor Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Bagian Penjualan Pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang, Yogyakarta.**

Nama : Rimbang Sulistio Putro
Nomor Mahasiswa : 98311076
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Maret 2004

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Drs. H. Supardi', is written over a large, irregular scribble or stamp. The signature is written in a cursive style.

Drs. H. Supardi, MM.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

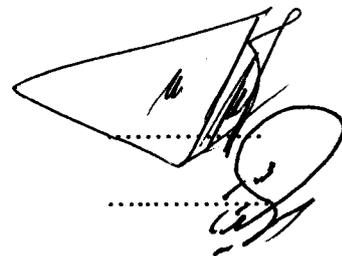
**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PD PT. KHARISMA MATARAM JAYA
GEMILANG YOGYAKARTA**

**Disusun Oleh: RIMBANG SULISTIO PUTRO
Nomor mahasiswa: 98311076**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 9 Juni 2004

Penguji/Pemb. Skripsi : DRS. SUPARDI, MM

Penguji : DRS. MURWANTO SIGIT, MBA



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia




Suwarsono, MA

ABSTRAK

Pengaruh Faktor-faktor Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang

Seiring dengan meningkatnya persaingan di dalam dunia usaha, karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kemampuannya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan manusia menanggapi suatu permintaan tidak selalu sama, sehingga respon terhadap permintaan tersebut juga akan bervariasi hasilnya. Apabila individu yang bersangkutan tidak mampu mengatasinya, maka kemungkinan timbulnya stres kerja semakin tinggi, namun demikian kemampuan individu dalam melakukan penyesuaian juga sangat berpengaruh.

Pekerjaan yang menuntut hasil tertentu sebagai tugas yang harus dilaksanakan mengharuskan karyawan memenuhi ketentuan tertentu sebagai syarat yang harus dipenuhinya. Sistem target yang ditetapkan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang dalam usahanya sebagai *dealer* resmi sepeda motor merk Suzuki menetapkan jumlah unit tertentu yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis uji validitas dan reliabilitas, serta uji regresi linier berganda, dengan menggunakan teknik analisis deskriptif serta statistika. Sampel yang diambil adalah karyawan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang, bagian *sales counter* dengan masa kerja sekurang-kurangnya 2 bulan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi dan wawancara. Selain itu digunakan angket dengan skala perbedaan semantik 7 titik. Kemudian diuji untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel stres kerja terhadap prestasi kerja, dan mengetahui persentase pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja.

Data dari hasil penelitian menggambarkan bahwa responden didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 55 orang atau 91,67%, responden usia 25 – 35 tahun sebanyak 49 orang atau 81,67%, dan jenjang pendidikan terakhir tingkat perguruan tinggi (D1 – S1) sebanyak 50 responden atau 83,33%. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden cukup menguasai permasalahan sebagai karyawan pada bagian penjualan. Hasil penghitungan dengan program SPSS seri 10.00 *for Windows* dirumuskan dalam fungsi :

$$Y = 57,949 + 0,291X_1 + 0,281X_2 + 1,048X_3 + 0,355X_4$$

Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS tersebut didapatkan harga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564, sehingga bisa disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Dari penghitungan sumbangan efektif diketahui bahwa stres kerja faktor kelompok berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai sebesar 29,93%.

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Rabbul'Izzati atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat teriring salam semoga selalu terlimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah menyalakan pelita kebenaran serta tuntunan bagi alam semesta ini.

Skripsi ini ditulis dan disusun sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana strata-1 pada Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Stres pada karyawan di indikasikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan tentang adanya pendapat tersebut. Selain itu mengenai adanya pengaruh-pengaruh dari faktor-faktor stres kerja juga dikaji guna mengetahui peran dari tiap-tiap faktor stres kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Begitu banyak bantuan, bimbingan, dorongan dan masukan dari berbagai pihak yang penulis terima dalam menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu dengan rendah hati penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. H. Supardi MM., selaku dosen pembimbing skripsi, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini.

2. Dekan Fakultas Ekonomi Drs. H. Suwarsono, M.A., beserta para staf yang telah berupaya memberikan yang terbaik dari apa yang dimiliki untuk mencerdaskan dan memajukan mahasiswa serta selalu mendorong mahasiswa untuk selalu berprestasi.
3. Ibu Dra. Trias Setyawati M.Si., atas kesempatan berdiskusi untuk menemukan tujuan dan pemikiran penulis, dalam penulisan skripsi.
4. Para dosen di lingkungan kampus Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalamannya, baik dalam kehidupan nyata maupun dalam tataran teori, sehingga penulis memperoleh pemahaman berpikir yang berguna dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Edi Ismanto, selaku direktur utama PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang atas kesempatan kepada penulis dalam melakukan penelitian. Bapak Eko Supriyatman, selaku *marketing manager* PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang yang telah memberikan begitu banyak bantuan dan kesempatan kepada penulis di dalam penelitian dan penyusunan skripsi.
6. Kedua orang tua penulis yang dengan penuh kesabaran, kasih sayang serta prihatin telah berupaya memberikan yang terbaik bagi kami anak-anaknya, sehingga jenjang pendidikan S-1 dapat kami raih, sebagai bekal menempuh kehidupan di dunia dan akhirat.

7. Kakak dan adikku, yang telah membantu dan selalu mendukung dalam setiap usaha dan keinginan penulis. Teruntuk Novita Lestari tersayang, semua pernik dan warna cerita kita telah melengkapi khasanah kehidupan kita selama ini.
8. Mbak Tania Meliana, S.E. yang telah memberikan bantuan dan pengalamannya dalam menyusun skripsi ini.
9. Teman-teman kelas K Manajemen 1998, semoga kita akan bertemu dalam keadaan yang lebih baik daripada masa awal kita bertemu.

May Allah bless Us.

Harapan penulis, semoga segala amal kebaikan yang telah disumbangkan semua pihak tersebut diterima Allah SWT dan diberi balasan yang sebaik-baiknya. Amin. Semoga tulisan singkat ini dapat bermanfaat dan menjadi amal baik bagi penulis pada khususnya, dan para pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, Maret 2004

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman sampul depan skripsi	ii
Halaman judul skripsi	iii
Halaman pernyataan bebas plagiarisme	iv
Halaman pengesahan	v
Halaman pengesahan ujian skripsi	vi
Abstrak	vii
Kata pengantar	viii
Daftar isi	xi
Daftar tabel	xvi
Daftar gambar	xvii
Daftar lampiran	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat	4

BAB II KAJIAN PUSATAKA

2.1. Stres Kerja	6
2.2. Faktor-Faktor Stres Kerja	8
2.3. Sumber Stres Dalam Lingkungan Kerja	9
1). Stressor Lingkungan Fisik	10
2). Stressor Individu	10
3). Stressor Kelompok	11
4). Stressor Organisasi	12
2.4. Prestasi Kerja Karyawan	13
2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
2.6. Hubungan Stres Kerja Dan Prestasi Kerja	14
2.7. Hipotesis	15

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian	16
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	16
3.2.1. Variabel Stres Kerja (X)	16
1). Lingkungan Fisik (X1)	17
2). Individu (X2)	17
3). Kelompok (X3)	19
4). Organisasi (X4)	19
3.2.2. Variabel Prestasi Kerja (Y)	20

1). Kuantitas Kerja	20
2). Kualitas Kerja	20
3). Keandalan	21
4). Kehadiran	21
5). Kreativitas	21
3.3. Populasi Dan Sampel	21
3.3.1. Populasi	21
3.3.2. Sampel	22
3.4. Teknik Pengumpulan Data	23
3.4.1. Angket	23
3.4.2. Dokumentasi	24
3.4.3. Wawancara	24
3.5. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	24
1). Variabel Stres Kerja Faktor Lingkungan Fisik	27
2). Variabel Stres Kerja Faktor Individu	28
3). Variabel Stres Kerja Faktor Kelompok	30
4). Variabel Stres Kerja Faktor Organisasi	30
5). Variabel Prestasi Kerja	31
3.6. Teknik Analisis	33
3.6.1. Analisis Deskriptif	33
3.6.2. Analisis Statistika	33

3.7. Langkah-Langkah Analisis	33
1). Regresi Linear Berganda	33
a). Uji Simultan	33
b). Analisis Regresi Parsial	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian	36
4.1.1. Sejarah PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang	36
4.1.2. Struktur Organisasi	39
4.1.3. Personalia	45
4.1.4. Promosi Penjualan ..	46
4.1.5. Pemasaran	47
4.1.6. Kebijakan Penentuan Harga	48
4.1.7. Pengawasan Perusahaan	49
4.2. Analisis Deskriptif	50
4.2.1. Karakteristik Demografi Responden	51
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian	52
1). Stres Kerja	52
2). Prestasi Kerja	52
3). Deskripsi Data Variabel Penelitian	52

4.3. Analisis Statistika	63
4.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.3.2. Uji Hipotesis Koefisien Regresi	64
1). Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial	65
2). Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Serentak	69
3). Koefisien Determinasi Dan Sumbangan Efektif	70
4.4. Pembahasan	71
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran	77
 DAFTAR PUSTAKA	 79
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Rangkuman Hasil Pengujian validitas Variabel Stres Kerja	
Faktor Lingkungan Fisik	28
3.2. Rangkuman Hasil Pengujian validitas Variabel Stres Kerja	
Faktor Individu	29
3.3. Rangkuman Hasil Pengujian validitas Variabel Stres Kerja	
Faktor Kelompok	30
3.4. Rangkuman Hasil Pengujian validitas Variabel Stres Kerja	
Faktor Organisasi	31
3.5. Rangkuman Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja	32
4.1. Karakteristik Demografis Responden	51
4.2. Nilai Rata-rata Responden	54
4.3. Persentase Stres Responden Variabel X (X total)	55
4.4. Persentase Stres Responden Variabel X 1	56
4.5. Persentase Stres Responden Variabel X 2	58
4.6. Persentase Stres Responden Variabel X 3	60
4.7. Persentase Stres Responden Variabel X 4	61
4.8. Persentase Stres Responden Variabel Y	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Model hubungan Stres, Stressor dan Konsekuensi	9
2.2. Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja	14
4.1. Struktur Organisasi PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang	39
4.2. Kurve Daerah penerimaan dan penolakan Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara parsial untuk b1	65
4.3. Kurve Daerah penerimaan dan penolakan Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara parsial untuk b2	66
4.4. Kurve Daerah penerimaan dan penolakan Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara parsial untuk b3	67
4.5. Kurve Daerah penerimaan dan penolakan Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara parsial untuk b4	68
4.6. Kurve Daerah penerimaan dan penolakan Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Serentak	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I Kuisisioner Penelitian	83
II Tabel Nilai Dalam Distribusi t	90
III Tabel Kriejeie	91
IV Juklak Marketting PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang	92
V Panduan Tugas-tugas Manajemen Karyawan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang	93
VI Aturan Intensif Salesman	95
VII Hasil Pengujian Validitas dan Relieibilitas Variabel Stres Kerja Faktor Lingkungan Fisik	97
VIII Hasil Pengujian Validitas dan Relieibilitas Variabel Stres Kerja Faktor Individu	98
IX Hasil Pengujian Validitas dan Relieibilitas Variabel Stres Kerja Faktor Kelompok	99
X Hasil Pengujian Validitas dan Relieibilitas Variabel Stres Kerja Faktor Organisasi	100
XI Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja	101
XII Hasil Analisis Deskriptif	103
XIII Hasil Pengujian Regresi	105
XIV Tabel Nilai-nilai r- Product Moment	106

XV	Tabel Nilai-nilai Kritis Untuk Statistik F	107
XVI	Tabulasi Data Kuisisioner Responden	110
XVII	Laporan Penjualan Periode 2003	112
XVIII	Surat Keterangan Penelitian	113
XIX	Evaluasi Traffic Show room	114

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi industri, di mana orang-orang yang berada di dalamnya saling berinteraksi, mempunyai beragam kepentingan yang berbeda-beda. Dua kelompok di dalamnya yaitu pihak manajemen (pengelola atau pemilik) dan karyawan mempunyai kepentingan-kepentingan yang tidak selalu sama, namun bersama-sama bekerjasama untuk memenuhi kepentingan tersebut. Karyawan berkepentingan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau keluarga, dengan bekerja pada perusahaan, sedangkan pihak perusahaan menginginkan tercapainya tujuan perusahaan untuk kelangsungan hidup, mendapatkan laba, atau meningkatkan perkembangan perusahaan dengan mengelola dan memberdayakan karyawan.

Manajemen sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain” oleh Mary Parker Follett dalam Hani (1999:3) diartikan bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) oleh manajemen mengarahkan karyawan untuk mengikuti aturan kerja yang ditetapkan, di mana tuntutan dalam pekerjaan adalah kewajiban yang harus dilaksanakan agar diperoleh hasil dari pekerjaan tersebut. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (karyawan) atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika adalah prestasi kerja. (Suryadi, 1999:2) Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam hal, salah satunya adalah stres kerja. Model yang paling luas diterima untuk hubungan ini ialah hipotesis “U-terbalik”, yang menunjukkan bahwa sementara prestasi meningkat stres juga akan bertambah sampai batas tertentu. Bila stres terus meningkat hingga melampaui batas itu, prestasi akan menurun. (Fraser 1992:79). Wilford (1973), dalam Fraser (1992:79) menyatakan stres terjadi bila penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki, sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja.

Adanya ketidaksesuaian kemauan atau kemampuan karyawan dengan tuntutan kerja atau lingkungan sosial kerja dapat menimbulkan tekanan dalam bekerja, sehingga menimbulkan stres. Menurut Frasser (1992:77) stres terjadi dalam komponen-komponen fisik, pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan. Faktor pekerjaan misalnya beratnya beban kerja yang harus dikerjakan. Faktor lingkungan sosial pekerjaan, misalnya hubungan antar rekan kerja, juga mempunyai peran dalam terciptanya stres kerja. Gibson (1996:343-344) mengemukakan bahwa unsur-unsur tertentu seperti : lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi mempunyai kemungkinan yang tak terelakkan sebagai penyebab stres di lingkungan kerja dan tak dapat disangsikan bahwa di mana munculnya stres dapat menimbulkan perasaan tidak puas dan pada gilirannya akan (sedikit banyak) mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja. Menurut Yun Iswanto (1992), stres kerja, oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan

sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan *output* organisasi. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri.

Sistem penjualan dengan sistem target yang diterapkan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang menentukan jumlah tertentu unit produk yang diupayakan dapat dipenuhi oleh karyawan bagian penjualan, sebagai tugas atas pekerjaannya. Berdasar pada data *traffic show room* dan realisasi penjualan dari perusahaan, tampak bahwa jumlah target penjualan yang terealisasi maksimal hanya mencapai angka lima puluhan persen dari target. Berdasarkan keterangan atas wawancara dengan beberapa karyawan bagian penjualan, diketahui bahwa tugas yang cukup sulit adalah memenuhi jumlah target penjualan. Dari berbagai macam uraian tadi, maka penelitian yang akan dilakukan pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang, yang beralamat di jalan Mataram, no.100, Yogyakarta, diupayakan untuk mengetahui adanya pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan dan untuk mengetahui faktor penyebab stres kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Bagian kedua dari upaya penelitian akan menjadi hipotesis kedua yang didasarkan atas hasil penelusuran akan ketentuan pemenuhan target penjualan yang dirasa sulit oleh karyawan, dalam variabel penyebab stres beban kerja termasuk ke dalam faktor individu. Oleh karena itu penulis memilih judul penelitian “Pengaruh Faktor-faktor Stres kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang”.

1. 2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasar pada keterangan latar belakang masalah di atas, maka masalah utama yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh faktor-faktor stres kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Faktor stres kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

1. 3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari faktor-faktor stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui faktor stres kerja yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

1. 4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk memperoleh gambaran nyata tentang pengaruh dari stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1). Manfaat akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman keilmuan khususnya berkaitan dengan masalah Sumber Daya Manusia serta identifikasi terhadap unsur-unsur yang menjadi faktor pendukung yang secara riil

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang.

2). Manfaat bagi penulis .

Sebagai upaya untuk mendalami masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta melibatkan dan mengaplikasikan teori yang ada ke dalam praktek nyata.

3). Manfaat bagi perusahaan.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan bagi semua komponen di PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang untuk mengambil langkah dan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan unsur-unsur yang secara riil berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan meningkatkan program-program pengelolaan karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja.

Stres bisa diartikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996: 339).

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Namun apakah sebenarnya yang dikategorikan sebagai stres kerja? Menurut Phillip L. Rice, dalam Jacinta F. Rini (2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Selain itu, stres juga mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu sendiri.

Stres itu sendiri tidak saja membawa akibat negatif, namun dapat pula menjadi suatu hasil yang positif dalam bekerja bagi orang-orang tertentu dan dalam kondisi tertentu. Stres yang bersifat negatif terjadi akibat seseorang tidak mampu mengatasi tekanan kerja yang dialaminya, akibatnya beban kerja yang

diemban justru menjadi hambatan baginya untuk menyelesaikan pekerjaan. Robins menyatakan bahwa stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. (Robins, 1996: 201). Menurutnya apabila stres tidak ada, maka tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi cenderung menurun. Sejalan dengan peningkatan stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Manajemen perlu mengupayakan suatu rangsangan yang sehat guna mendorong karyawan dalam menanggapi tantangan pekerjaan. Pada titik tersebut stres mencapai keadaan stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan karyawan dalam berprestasi, namun apabila tambahan dari faktor-faktor stres diberikan maka cenderung akan tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Setiap orang mempunyai toleransi yang berbeda terhadap berbagai situasi stres, hal ini tergantung pada tipe kepribadian orang tersebut. Contoh perbedaan tersebut sebagaimana terdapat pada orang tipe A dan B yang mempunyai sifat yang berkebalikan. Orang dengan kepribadian tipe A cenderung agresif dan kompetitif, menetapkan standar yang tinggi, menempatkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan, mereka bahkan membuat permintaan yang berlebihan pada diri mereka sendiri. (Robins, 1996:202) Sedangkan orang dengan tipe kepribadian B lebih santai dan bersikap tenang, mereka menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan berkompetisi, orang-orang tersebut cenderung kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres.

Oleh karena itu diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut. Kerjasama di sini adalah kesadaran pihak manajemen sebagai pengelola organisasi dan karyawan itu sendiri, untuk saling terbuka guna menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya, sehingga stres yang terjadi dapat di atasi lebih dini dan dikelola secara terarah.

2.2. Faktor-faktor Stres Kerja.

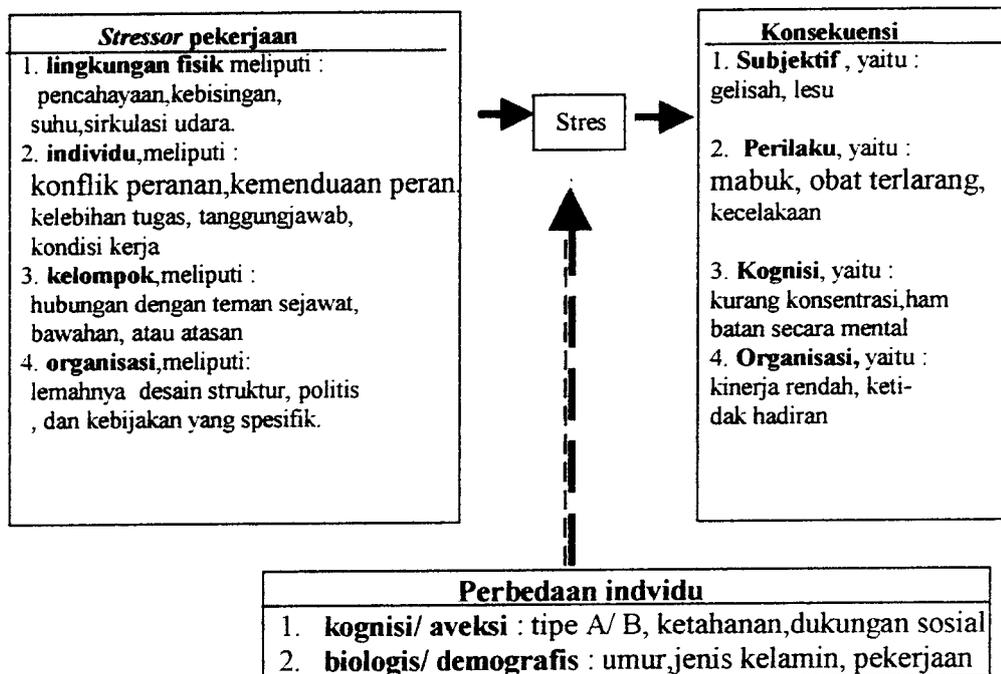
Kondisi yang cenderung menyebabkan timbulnya stres disebut *stressors*. Gibson (1988:823) mengatakan bahwa *stressor* adalah keadaan atau situasi luar yang berpotensi mengganggu seorang (karyawan). Dalam kondisi kerja, karyawan biasanya mengalami stres yang diakibatkan dari lingkungan pekerjaan itu sendiri (*on the job*) serta dari luar lingkungan pekerjaan (*off the job*). Greenberg (2000:226) mengungkapkan adanya 2 faktor yang potensial menjadi sumber stres, yakni faktor-faktor yang terkait dengan organisasi atau pekerjaan, (*on the factors*) dan faktor-faktor diluar pekerjaan (*off the factors*).

Kondisi kerja yang berubah-ubah merupakan salah satu penyebab timbulnya stres, namun kemampuan individu dalam beradaptasi juga sangat mempengaruhi. Sebagai contoh yang konkrit adalah perbedaan tipe orang sebagaimana dijelaskan dalam halaman sebelumnya. Dari sini biasanya muncul tekanan dalam diri individu yang menimbulkan stres kerja.

2.3. Sumber Stres Dalam Lingkungan Kerja.

Gibson menekankan pembahasan stres yang berkaitan dengan kondisi kerja, atas 4 kategori, yaitu : lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi. (Gibson,1988:233-234) Perbedaan individu sebagai dasar pembeda tipe perilaku individu akibat tekanan *stressor* yang dikemukakan oleh Gibson, menekankan adanya pengaruh dari dalam yang tidak terkait secara langsung dengan pekerjaan, namun mempunyai andil dalam terjadinya stres kerja.

Mengenai sumber stres dari lingkungan kerja, Gibson mengemukakan sebuah model yang menggambarkan hubungan dari sumber stres, stres itu sendiri dan konsekuensinya.



Gambar.2.1. Model hubungan stres, stressor, dan konsekuensi. (Gibson,1988:233)

Model tersebut membagi penyebab stres tempat kerja ke dalam empat kategori, yaitu : lingkungan fisik, individu, kelompok, dan organisasi. Selain itu, ditambahkan item “perbedaan individu” yang dapat mempengaruhi reaksi-reaksi terhadap stres. (Gibson, 1996:344)

1). Stressor Lingkungan Fisik. (Gibson,1996:234)

Stresor lingkungan kerja ini diistilahkan dengan *blue collar stressor*, yang artinya adalah stresor pada karyawan. (istilah *blue collar* menggambarkan tingkatan karyawan tingkat bawah/ pekerjaan “kasar”, sedangkan *white collar* mewakili para manajer dan staf) Lingkungan fisik di sini adalah lingkungan kerja yang berkaitan langsung dengan pekerjaan produksi, yang terkait dengan tempat kerja, misalnya berinteraksi dengan bahan kimia, radiasi, temperatur yang panas, toksit, serta material kimiawi lainnya. Pencahayaan berkaitan dengan jumlah cahaya yang ada di dalam ruangan (____, 2002). Suhu yaitu tingkat panas yang umum bagi tubuh.(Merriem-Webster Dictionary on-line, 2003) Kebisingan adalah perpaduan suara yang tidak dikehendaki.(Gloria News, 2002) Sirkulasi udara berkaitan dengan gerakan regular atau memutar udara. (Saunders, 1990:384)

2). Stressor individu. (Gibson,1996:345-346)

Stresor individu ini telah dipelajari lebih daripada setiap kategori lain dari sumber stres. Stressor individu yaitu berbagai macam hal yang berasal dari dalam diri individu sendiri yang mempunyai pengaruh dalam terciptanya stres. Konflik peran dimungkinkan sebagai stresor yang dipelajari paling luas dalam stressor ini. Konflik peran adalah stresor yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Seorang individu akan merasakan adanya konflik peran ketika harus memenuhi suatu

deretan harapan tentang konflik pekerjaan dengan memenuhi kepada sederetan harapan lainnya. Secara mudah dapat dikatakan seseorang “terpaksa” melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dengan harapannya. Kemenduaan peran menunjuk pada suatu informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kemenduaan peran adalah tidak adanya pengetahuan seseorang tentang hak, hak istimewa dan kewajiban dari suatu pekerjaan. Beban kerja berlebih dibagi menjadi dua, yakni secara kualitatif dan kuantitatif. (Greenberg, 2000:228-229) Beban kerja berlebih secara kuantitatif yaitu suatu keadaan yang mensyaratkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari periode waktu yang sebenarnya telah di tetapkan. Artinya ketika seseorang merasa kelebihan pekerjaan secara kuantitatif berarti seseorang melakukan jumlah pekerjaan yang lebih banyak dari pekerjaan yang semestinya dikerjakan dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja berlebih secara kualitatif yaitu keyakinan karyawan akan kemampuannya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dalam hal ini karyawan merasa tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan kapasitasnya. Tanggung jawab yaitu kewajiban seseorang dengan kewenangan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan segenap kemampuannya. (Plunkett, 2000: 71) Kondisi kerja yaitu keadaan fisik dan karakteristik lingkungan kerja, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, udara. (Mondy, 1999:477)

3). Stressor kelompok. (Gibson, 1996:349-350)

Stressor kelompok yaitu sumber penyebab timbulnya stres yang berasal dari dalam kelompok-kelompok di dalam organisasi. Argyris (1973) dalam Gibson (1996:350) menyatakan bahwa keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok-kelompok. Karakteristik kelompok dapat

menjadi *stressor* yang kuat bagi beberapa individu. Ilmuwan perilaku telah menganggap bahwa memperbaiki hubungan yang baik di antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan yang baik. Hubungan karyawan yaitu hubungan yang berkelanjutan antara kelompok tertentu dalam lingkungan pekerja, antar sesama pekerja, dengan bawahan dan dengan atasan. (Ivancevich, 2001:583)

4). Stresor organisasi. (Gibson, 1996:350)

Stresor organisasi yaitu sumber-sumber stres potensial yang terkait dengan organisasi itu sendiri. (Luthans, 1998:333) Salah satu masalah dalam studi tentang stresor organisasional adalah mengidentifikasi stresor-stresor mana yang paling penting. Suatu bagian utama dari kerja di dalam organisasi bagi beberapa individu adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi menunjuk pada luasnya pengetahuan, opini dan ide seseorang termasuk di dalam proses keputusan. Partisipasi semacam ini dapat memberi sumbangan pada timbulnya stres. Beberapa orang mungkin menjadi frustrasi oleh penundaaan yang sering digabungkan dengan pengambilan keputusan yang partisipatif. Orang lain mungkin menganggap pengambilan keputusan yang disebar (dibagi-bagi) sebagai suatu ancaman terhadap hak tradisional dari seorang penyelia atau manajer untuk mengambil keputusan akhir. Sumber stresor lain yakni stresor organisasi ada namun jarang dipelajari. Desain struktur organisasi yaitu pembagian, pengelompokan dan koordinasi tugas kerja dalam organisasi. Politis organisasi yaitu bagaimana seseorang dapat menggunakan kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi. (Luthans, 2001:448) Kebijakan (spesifik) yaitu garis-garis haluan jalannya suatu perusahaan yang ditempuh. (N.B. Silalahi, 1994:23)

2. 4. Prestasi Kerja Karyawan.

Prestasi kerja/ kinerja menurut Suyadi (1999:2), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Paul E. Spector (1996:77) mengemukakan bahwa prestasi kerja mempunyai kegunaan yang sangat penting. Yakni bahwa data dari prestasi kerja karyawan dapat digunakan sebagai acuan keputusan administratif, pengembangan karyawan dan imbal balik, serta untuk penelitian.

2. 5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

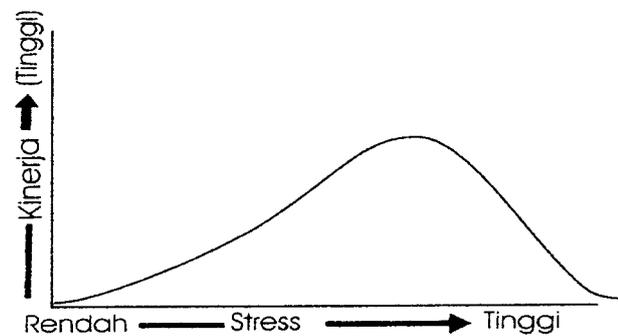
Prestasi kerja mempunyai beberapa faktor yang dapat dijadikan tolok ukur untuk menilai secara akumulatif perpaduan berbagai faktor yang ada tersebut. Berdasar pada faktor-faktor dalam penilaian prestasi yang dikemukakan oleh Dessler (1997: 346), ada beberapa faktor yang dapat dijadikan parameter, meliputi :

- 1). Kualitas. Di dalamnya termasuk akurasi, kesiapan dan penerimaan akan pekerjaan.
- 2). Mutu. Meliputi kuantitas dan efisiensi dalam kerja yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu.
- 3). Job Knowledge (pemahaman akan pekerjaan). Kemampuan teknis dan informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4). Keandalan. Sejauh mana karyawan dapat dipercaya atas penyelesaian pekerjaan dan menindak lanjutinya.

- 5). Ketersediaan. Sejauh mana karyawan tepat waktu, meninjau periode laporan istirahat kerja yang ditetapkan atau istirahat makan dan seluruh catatan kehadiran secara menyeluruh.
- 6). Kebebasan/ ketidak tergantungan. Sejauh mana kinerja karyawan dengan sedikit atau tanpa adanya pengawasan/ supervisi.

2. 6. Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja.

Dalam sebuah kurva yang menyerupai bentuk U-terbalik, Robins (1996: 229)., menggambarkan hubungan antara stres kerja dengan kinerja/ prestasi kerja .



Gambar 2.2. Hubungan stres kerja dan prestasi kerja. (Robins,1996:201)

Frasser (1992:79) juga mengemukakan hal yang sama tentang hipotesis “U-terbalik” tersebut, yaitu bahwa ketika prestasi kerja meningkat stres juga akan meningkat sampai batas tertentu. Bila stres meningkat hingga melampaui batas itu, prestasi akan menurun.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan memberikan gambaran akan bidang yang akan dikaji dalam penelitian ini. Iskandar Bukhori (1997), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa antara stres kerja dan prestasi kerja terdapat hubungan yang signifikan. Stres kerja secara umum berpengaruh terhadap prestasi kerja, baik untuk stres kerja tingkat rendah maupun stres kerja

tingkat tinggi. Pada stres kerja tingkat rendah iklim politis merupakan variabel yang paling relevan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pada stres kerja tingkat tinggi variabel yang paling relevan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah lingkungan fisik. Variabel beban kerja dan iklim politis merupakan variabel berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kategori stres tingkat tinggi. Sedangkan variabel yang signifikan terhadap prestasi kerja, pada stres tingkat rendah adalah wewenang dan lingkungan fisik. Bukhori melakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan *chi squares*.

Dalam penelitian yang lain, Adeline (1999) menyimpulkan bahwa variabel stres internal dan eksternal secara bersama-sama tidak mempengaruhi prestasi kerja. Variabel stres yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah stres akibat faktor di luar kerja. (*off the job factors*) Analisis kuantitatif yang diterapkan adalah dengan regresi linier berganda, dengan uji F, koefisien determinasi berganda (R^2) dengan uji t, dan koefisien determinasi parsial (r^2).

2. 7. Hipotesis.

Berdasarkan penelaahan kepustakaan tersebut di atas, maka sebagai jawaban sementara terhadap pokok masalah yang diajukan dalam penelitian ini, disusunlah hipotesa sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang.
2. Faktor individu merupakan faktor stres kerja yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian.

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Indikator dari stres kerja terdiri atas empat variabel, yaitu beban kerja sebagai variabel X1, daya tahan sebagai variabel X2, partisipasi sebagai variabel X3, dan kemenduaan peran sebagai variabel X4. Keempat variabel X tersebut akan berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*).

Variabel tidak bebas (*dependent variable*) atau variabel Y yaitu variabel prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Dalam definisi operasional variabel penelitian akan dibahas beberapa variabel meliputi variabel stres kerja dan variabel prestasi kerja.

3. 2. 1. Variabel stres kerja. (X)

Stres kerja yaitu suatu keadaan psikologis di mana seseorang mengalami tekanan dalam pekerjaannya, yang disebabkan oleh berbagai macam persoalan baik yang bersifat individu, kelompok atau organisasi. Terdapat empat faktor penyebab stres yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu:

1). Lingkungan fisik. (X1).

Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang berkaitan langsung dengan pekerjaan produksi, yang terkait dengan tempat kerja, misalnya berinteraksi dengan bahan kimia, radiasi, temperatur yang panas, toksit, serta material kimiawi lainnya.

a). Pencahayaan berkaitan dengan jumlah kecukupan cahaya yang ada di dalam ruangan.

(1). Kondisi cahaya di dalam ruang kerja.

b). Suhu yaitu tingkat panas yang umum bagi tubuh.

(1). Kondisi suhu udara dalam ruang kerja.

c). Kebisingan adalah perpaduan suara yang tidak dikehendaki.

(1). Kondisi ruang kerja dari suara bising.

d). Sirkulasi udara yaitu, berkaitan dengan gerakan regular atau memutar dari udara.

(1). Kondisi udara di ruang kerja.

2). Individu. (X2)

Faktor individu yaitu berbagai macam hal yang berasal dari dalam diri individu sendiri yang mempunyai pengaruh dalam terciptanya stres.

a). Konflik peran adalah stresor yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan peran yang sesuai.

(1). Persepsi terhadap tugas yang diterima.

(2). Persepsi karyawan terhadap tugas yang tidak sesuai dengan peran.

- b). Kemenduaan peran menunjuk pada suatu informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, di mana karyawan tidak memahami tentang hak, hak istimewa dan kewajiban dalam pekerjaannya.
- (1). Pemahaman akan hak sebagai karyawan bagian penjualan.
 - (2). Pemahaman terhadap kewajiban karyawan bagian penjualan.
- c). Beban kerja berlebih yaitu karyawan merasa pekerjaannya terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, serta apabila karyawan merasa tidak mempunyai kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- (1). Jumlah pekerjaan yang dibebankan.
 - (2). Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - (3). Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d). Tanggung jawab yaitu kewajiban seseorang dengan kewenangan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan segenap kemampuannya.
- (1). Kesadaran akan kewajiban sebagai karyawan bagian penjualan.
 - (2). Persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sebagai karyawan bagian penjualan.
- e). Kondisi kerja yaitu keadaan fisik dan karakteristik lingkungan kerja, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, udara.
- (1). Perasaan akan kondisi ruang kerja.

3). Kelompok. (X3)

Faktor kelompok yaitu sumber penyebab timbulnya stres yang berasal dari dalam kelompok di dalam organisasi.

a). Hubungan karyawan yaitu hubungan yang terus menerus antara kelompok tertentu dalam lingkungan kerja, antar sesama pekerja, dengan bawahan ataupun dengan atasan.

(1). Persepsi terhadap hubungan rekan kerja.

(2). Persepsi terhadap hubungan dengan atasan.

4). Organisasi. (X4)

Faktor organisasi yaitu sumber-sumber stres potensial yang terkait dengan organisasi itu sendiri.

a). Desain struktur organisasi yaitu pembagian, pengelompokan dan koordinasi tugas kerja dalam organisasi.

(1). Persepsi akan pembagian tugas.

(2). Persepsi mengenai pembagian kelompok kerja.

(3). Persepsi mengenai koordinasi dalam tugas.

b). Politis organisasi yaitu bagaimana seseorang dapat menggunakan kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi.

(1). Persepsi mengenai kesempatan perkembangan karier.

c). Kebijakan (spesifik) yaitu garis-garis haluan jalannya suatu perusahaan yang ditempuh.

(1). Penentuan keputusan oleh atasan

- (2). Pandangan mengenai ketidaksesuaian keputusan oleh atasan dengan pendapat karyawan.

3. 2. 2. Variabel Prestasi Kerja (Y).

Prestasi kerja yaitu suatu usaha pencapaian dalam pekerjaan seseorang untuk memenuhi suatu standar tertentu, guna memperoleh tujuan perusahaan sesuai dengan ketentuan dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Parameter prestasi kerja oleh perusahaan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang diidentifikasi sebagai berikut :

- 1). Kuantitas kerja, karyawan mampu menyelesaikan tugasnya, memenuhi target penjualan, atau target penjualannya lebih baik dari bulan sebelumnya.
 - a). Pencapaian target penjualan untuk bulanan.
 - b). Optimisme kerja terhadap target penjualan.
- 2). Kualitas kerja, karyawan mampu merealisasikan konsumen potensial untuk membeli produk yang ditawarkan.
 - a). Realisasi penjualan dari konsumen yang dilayani.
 - b). Pelayanan informasi mengenai berbagai jenis sepeda motor kepada konsumen.
 - c). Pengetahuan tentang pekerjaan, berkaitan dengan pemahaman karyawan akan tugas dan tanggungjawabnya.

- 3). Keandalan, berkaitan dengan ketahanan karyawan melaksanakan pekerjaannya, oleh karena berbagai kendala. Ada dua hal yang dinilai pada bagian ini, yaitu :
 - a). Internal : meliputi sikap akan hubungan antara karyawan dengan atasan atau dengan karyawan lain.
 - b). Eksternal : meliputi kendala cuaca, tantangan geografis, dan lain-lain.
- 4). Kehadiran, berkaitan dengan tingkat absensi/ kehadiran karyawan
 - a). Kehadiran karyawan pada hari-hari kerja.
 - b). Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan kerja lembur.
- 5). Kreativitas, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau mencapai target penjualan. (misalnya upaya menarik konsumen dengan mendatangi konsumen-konsumen potensial secara langsung).
 - a). Kemampuan atas ide-ide dalam menarik konsumen.
 - b). Kemampuan “memanfaatkan” lingkungan pergaulan atau pertemanan dalam menjaring konsumen.

3. 3. Populasi dan Sampel

Pada bagian ini akan dibahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian, terutama berkaitan dengan jumlah karyawan.

3. 3. 1. Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2003:55) Populasi

pada penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang, Yogyakarta. Jumlah populasi karyawan bagian penjualan seluruhnya adalah 105 orang.

3. 3. 2. Sampel.

Sampel adalah bagian yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian (Soeratto dan Lincoln Arsyad, 1995: 129). Digunakan karena penelitian terhadap populasi tidak dapat dilakukan secara menyeluruh, karena banyaknya jumlah obyek serta adanya keterbatasan. Karyawan bagian penjualan terdiri atas *sales counter* dan administrasi penjualan dengan masa kerja sekurang-kurangnya 2 bulan. Cara yang dipilih adalah dengan *simple random sampling*, yaitu setiap elemen mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Jumlah karyawan bagian penjualan dengan masa kerja minimal 2 bulan adalah 70 orang, terdiri atas 50 orang *sales counter* dan 20 orang karyawan administrasi penjualan. Menurut Krejcie, dalam Sugiyono (2003: 63), dengan tingkat kepercayaan 95% (tingkat kesalahan 5%) maka jumlah sampel yang diperlukan adalah 59 orang, hal ini berdasarkan pada tabel Krejcie. Untuk lebih memudahkannya maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 60 orang.

Karyawan bagian penjualan menempati ruangan dalam satu ruang yang sama, namun berbeda meja. Dengan kondisi ruangan tanpa AC, pencahayaan alami karena ruang kerja langsung menghadap luar (pintu depan terbuka), akan tetapi juga terdapat lampu penerangan yang dapat dinyalakan bila diperlukan.

Secara langsung ruang kerja menghadap jalan di depan kantor yang sekaligus berfungsi sebagai *show room*, sedangkan di samping ruang kerja berjarak lebih dari 3 meter atau di ruang bawah (*ground base*) adalah ruang servis sepeda motor.

Pengelompokan kerja pada bagian penjualan terdiri atas dua sub, yakni *sales counter* dan administrasi penjualan. *Sales counter* berperan sebagai pemberi berbagai informasi mengenai produk yang dijual, sedangkan administrasi penjualan memiliki peran yang sama, dan mengurus administrasi penjualan apabila calon konsumen merealisasikan transaksi. Bagian ini bertanggung jawab kepada manajer cabang dalam tugas-tugasnya.

3. 4. Teknik Pengumpulan Data.

3. 4. 1. Angket

Angket yang dimaksud adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada objek penelitian untuk diisi agar dapat diketahui berkaitan dengan hal-hal yang ditanyakan. Angket atau kuisioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan angket adalah untuk memperoleh informasi yang relevan antara penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi (Soeratno dan Lincolyn Arsyad, 1995: 111). Model pertanyaan yang diberikan menggunakan teknik skala perbedaan semantik, yakni suatu teknik yang dikembangkan oleh Osgood, Suci dan Tannenbaum, teknik ini berkehendak untuk mengukur pengertian suatu objek atau konsep oleh seseorang. (Nazir, 1996:401)

Responden diminta untuk menilai suatu konsep atau objek dalam suatu skala *bipolar* dengan 7 buah titik, dengan nilai terendah 1 dan tertinggi 7.

3. 4. 2. Dokumentasi.

Yang dimaksud dengan dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen atau catatan-catatan atau laporan tertulis dari peristiwa yang telah lalu, yang diperoleh dari perusahaan yang berkaitan dengan hal-hal yang perlu dicantumkan.

3. 4. 3. Wawancara.

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada sumber yang bersangkutan.

3. 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam suatu penelitian, alat pengambil data (instrumen) menentukan kualitas data yang dapat dikumpulkan dan kualitas data itu menentukan kualitas penelitiannya. Agar data penelitian mempunyai kualitas yang cukup tinggi, maka alat pengambil datanya harus memenuhi syarat-syarat sebagai alat pengukur yang baik. Syarat-syarat itu adalah (a) reliabilitas atau keterandalan, dan (b) validitas atau kesahihan (Sumadi Suryabrata, 1992 : 86)

Berkenaan dengan realibilitas dan validitas instrumen, maka dinyatakan oleh Jacob Vredembregt :

Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi, yaitu apakah dengan memakai teknik yang sama untuk kedua kalinya kita juga akan mencapai

hasil (data) yang sama. Sedangkan validitas dimaksudkan apakah alat pengukur (yaitu pertanyaan/stimuli) betul mengukur apa yang hendak diukur (1990 : 98).

Untuk menguji validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus Product Moment dari Pearson, yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X (butir)

$\sum Y$ = Jumlah skor Y (total)

N = Jumlah kasus (Suharsimi Arikunto, 1998 : 162)

Kemudian agar tidak terjadi *over estimate*, dikoreksi dengan korelasi bagian total (*Part Whole*). Adapun rumus korelasi bagian total (*Part Whole*) adalah sebagai berikut :

$$r_{pq} = \frac{r_{tp} : SD_t - SD_p}{\sqrt{\{(SD_t^2 + SD_p^2 - 2)(r_{tp} : SD_t - SD_p)\}}}$$

Keterangan :

r_{pq} = Koefisien korelasi *part whole*

r_{tp} = Koefisien korelasi product moment

SD_t = Standar deviasi total

SD_p = Standar deviasi sub total (Sutrisno Hadi, 2000 : 290).

Hasil korelasi skor butir dengan skor total yang telah dikoreksi dengan

persamaan *Part Whole*, kemudian dibandingkan dengan tabel korelasi. Suatu item dikatakan valid apabila didapatkan angka korelasi skor butir dengan skor total yang telah dikoreksi dengan persamaan *Part Whole* yang lebih dari atau sama dengan harga tabel korelasi.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas akan dilakukan dengan rumus Alpha. Hal tersebut dikarenakan karena skor dalam angket merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu dari 1 sampai dengan 7. Adapun rumus Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total (Suharsimi Arikunto, 1998 : 193)

Menurut Nunanly dan Berstein (1994) seperti yang dikutip Ferdinand (2002) (dalam Isthofaina Astuti, 2002 : 38), instrumen penelitian dikatakan mempunyai hasil yang sedang jika Cronbach's Alpha sebesar 0,5 – 0,6.

Penelitian dikatakan baik apabila didapatkan data penelitian yang baik, dan untuk mendapatkan data yang baik harus digunakan instrumen penelitian yang baik pula. Berdasarkan hal tersebut, maka sebelum digunakan untuk pengambilan data penelitian, maka instrumen tersebut diujikan melalui suatu

penelitian *try out* dengan mengambil responden sebanyak 25 orang, dan berdasarkan hasil *try out* dihitung validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan rumus Korelasi Product Moment dari Pearson, yang kemudian untuk menghindari *over estimate* dikoreksi dengan dengan Persamaan Bagian Total (Part Whole). Dalam penelitian ini pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for Windows*.

Suatu instrumen dikatakan sah apabila didapatkan harga koefisien korelasi yang telah dikoreksi dengan persamaan Part Whole yang lebih dari atau sama dengan harga tabel korelasi. Dalam penelitian *try out*, karena digunakan responden sebanyak 25, maka dapat diketahui harga r-tabel sebesar 0,396.

Pengujian reliabilitas atau keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, karena skor datanya merupakan rentangan antara beberapa nilai (Suharsimi Arikunto, 1998 : 192). Menurut Nunally dan Bernstein (1994) seperti yang dikutip Ferdinand (2002) (dalam Isthofaina Astuti, 2003 : 38), instrumen penelitian dikatakan mempunyai hasil yang sedang jika Cronbach's Alpha sebesar 0,5 – 0,6.

1). Variabel Stress Kerja Faktor Lingkungan Fisik (X_1)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel stress kerja faktor lingkungan fisik (X_1) dengan SPSS *for Windows* dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rangkuman Hasil Pengujian Validitas
Variabel Stress Kerja Faktor Lingkungan Fisik

Butir Ke	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,4624	0,396	Sahih
2	0,5043	0,396	Sahih
3	0,5290	0,396	Sahih
4	0,4132	0,396	Sahih
5	0,4744	0,396	Sahih
6	0,4335	0,396	Sahih
7	0,5965	0,396	Sahih
8	0,4909	0,396	Sahih

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa semua butir mempunyai harga korelasi yang dikoreksi dengan persamaan *Part Whole* di atas harga r-tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen stress kerja faktor lingkungan fisik adalah sah/valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas juga didapatkan besarnya Koefisien Alpha sebesar 0,7823, sehingga disimpulkan instrumen stress kerja faktor lingkungan fisik adalah andal/reliabel.

2). Variabel Stress Kerja Faktor Individu (X_2)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel stress kerja faktor individu (X_2) dengan SPSS *for Windows* dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Rangkuman Hasil Pengujian Validitas
Variabel Stress Kerja Faktor Individu

Butir Ke	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,5060	0,396	Sahih
2	0,6589	0,396	Sahih
3	0,5934	0,396	Sahih
4	0,4736	0,396	Sahih
5	0,6412	0,396	Sahih
6	0,4458	0,396	Sahih
7	0,4830	0,396	Sahih
8	0,7429	0,396	Sahih
9	0,6116	0,396	Sahih
10	0,6848	0,396	Sahih
11	0,7649	0,396	Sahih
12	0,5124	0,396	Sahih
13	0,7111	0,396	Sahih
14	0,4527	0,396	Sahih
15	0,7450	0,396	Sahih
16	0,5078	0,396	Sahih
17	0,6222	0,396	Sahih
18	0,7861	0,396	Sahih
19	0,7315	0,396	Sahih

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa semua butir mempunyai harga koefisien korelasi yang dikoreksi dengan persamaan *Part Whole* yang lebih dari atau sama r-tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen stress kerja faktor individu adalah sah/valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas juga didapatkan besarnya Koefisien Alpha sebesar 0,9278 sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen variabel stres kerja faktor individu adalah andal/reliabel.

3). Variabel Stress Kerja Faktor Kelompok (X_3)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel stress kerja faktor kelompok (X_3) dengan SPSS *for Windows* dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3.
Rangkuman Hasil Pengujian Validitas
Variabel Stress Kerja Faktor Kelompok

Butir Ke	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,6707	0,396	Sahih
2	0,5447	0,396	Sahih
3	0,6512	0,396	Sahih
4	0,4022	0,396	Sahih

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa semua butir mempunyai harga koefisien korelasi yang dikoreksi dengan persamaan Part Whole yang lebih dari r-tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen stress kerja faktor kelompok adalah sah/valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas juga didapatkan besarnya Koefisien Alpha sebesar 0,7524, sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen variabel stress kerja faktor kelompok adalah andal/reliabel.

4). Variabel Stress Kerja Faktor Organisasi (X_4)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel stress kerja faktor organisasi (X_4) dengan SPSS *for Windows* dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.4.
Rangkuman Hasil Pengujian Validitas
Variabel Stress Kerja Faktor Organisasi

Butir Ke	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,5530	0,396	Sahih
2	0,6539	0,396	Sahih
3	0,6959	0,396	Sahih
4	0,6047	0,396	Sahih
5	0,4640	0,396	Sahih
6	0,5769	0,396	Sahih
7	0,5739	0,396	Sahih
8	0,4867	0,396	Sahih
9	0,4843	0,396	Sahih
10	0,6453	0,396	Sahih
11	0,5268	0,396	Sahih

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa semua butir mempunyai harga koefisien korelasi yang dikoreksi dengan persamaan Part Whole yang lebih dari r-tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen stress kerja faktor organisasi adalah sah/valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas juga didapatkan besarnya Koefisien Alpha sebesar 0,8691, sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen variabel stress kerja faktor organisasi adalah andal/reliabel.

5). Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja (Y) dengan SPSS for Windows dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5.
Rangkuman Hasil Pengujian Validitas
Variabel Prestasi Kerja

Butir Ke	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,5007	0,396	Sahih
2	0,4936	0,396	Sahih
3	0,5642	0,396	Sahih
4	0,5177	0,396	Sahih
5	0,5286	0,396	Sahih
6	0,5372	0,396	Sahih
7	0,5380	0,396	Sahih
8	0,5721	0,396	Sahih
9	0,4664	0,396	Sahih
10	0,5207	0,396	Sahih
11	0,4650	0,396	Sahih
12	0,4867	0,396	Sahih
13	0,5550	0,396	Sahih
14	0,4555	0,396	Sahih
15	0,5502	0,396	Sahih
16	0,5043	0,396	Sahih
17	0,5104	0,396	Sahih
18	0,4407	0,396	Sahih
19	0,5389	0,396	Sahih
20	0,5200	0,396	Sahih
21	0,4515	0,396	Sahih
22	0,5161	0,396	Sahih
23	0,4673	0,396	Sahih
24	0,4625	0,396	Sahih

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa semua butir mempunyai harga koefisien korelasi yang dikoreksi dengan persamaan Part Whole yang lebih dari r-tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen prestasi kerja adalah sah/valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas juga didapatkan besarnya Koefisien Alpha sebesar 0,9011, sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen variabel prestasi kerja adalah andal/reliabel.

3. 6. Teknik Analisis.

3. 6. 1. Analisis Deskriptif.

Analisis deskriptif yaitu analisis dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar data penelitian dalam bentuk kalimat. Data tersebut biasanya tercantum dalam bentuk tabel dan analisis didasarkan pada data tabel tersebut. (Pedoman Penulisan Skripsi,2003:22)

3. 6.2. Analisis Statistika.

Analisis statistika yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistika. Hasil akhir dari analisis ini biasanya dipergunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya.

3. 7. Langkah-langkah Analisis.

Dalam penelitian ini langkah-langkah metode analisis statistika yang digunakan yaitu :

1). Regresi linear berganda.

a). Uji simultan.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan distribusi F dengan

membandingkan antara nilai kritis F dengan F hitung (yang terdapat pada tabel *analysis of variance* dari hasil perhitungan).

Rumusny adalah : (Sugiyono, 2003:250)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b_1, b_2, \dots = angka atau arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka turun.

X_1, X_2, \dots = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Langkah-langkah pengujian analisis regresi dilakukan dengan :
(Algifari:1997:58-59)

(1). Menentukan hipotesis:

H_0 : variasi perubahan nilai variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen.

H_a : variasi perubahan nilai variabel independen dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen.

(2). Menentukan nilai kritis F dengan tingkat signifikansi (α) 5% dan *degree of freedom* (DF) adalah $F(k-1; n-1; 0,05)$.

(3). Menghitung nilai F hitung.

(4). Penentuan keputusan.

Jika $F_{hit} < F_{tab}$, H_0 diterima.

Jika $F_{hit} > F_{tab}$, H_0 ditolak.

b). Analisis Regresi Parsial.

Analisis ini digunakan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu (sendiri) berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (uji parsial). (Algifari, 1997:54-58) Caranya adalah dengan melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien semua variabel independen. Langkah-langkah pengujiannya adalah :

(1). Menentukan hipotesis:

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3$$

(2). Menentukan nilai kritis. $T(n-k; 0,05)$

(3). Menentukan nilai t hitung.

(4). Penentuan keputusan.

Jika $t_{hit} < t_{tab}$, H_0 diterima.

Jika $t_{hit} > t_{tab}$, H_0 ditolak.

Selanjutnya ditentukan koefisien determinasi (R^2), untuk menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Guna membantu memudahkan analisis data secara teknis, maka analisis data masukan akan diproses dengan komputer dengan aplikasi program SPSS *for Window* seri 10. Kemudian setelah itu dilakukan analisis makna yang lebih mendalam.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. 1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai berbagai macam hal berkaitan dengan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang.

4. 1. 1. Sejarah PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang

Pada awal usahanya PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang (KMJG) berbentuk usaha dagang (UD) dengan nama UD. Karya Usaha. Usaha ini bergerak dibidang *home industry* dan pembuatan *recycle accu* serta sebagai distributor. Usaha yang dimulai pada tahun 1973 ini dipimpin oleh Bapak Edy Ismanto dan Ibu Indrawati, hingga tahun 1985 dengan menempati ruang usaha di jalan Mataram no. 100, Yogyakarta. Pada tahun 1983 tepatnya pada tanggal 21 Desember, Bapak Edy Ismanto mengembangkan usaha baru lainnya yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor (merk Suzuki, Yamaha dan Honda), dengan mengambil tempat di jalan Gandekan Lor 44, Yogyakarta. Usaha tersebut dinamai UD. Medan Jaya Motor dan masih berlangsung sampai saat ini. Sedangkan usaha di jalan Mataram 100, pada tahun 1985 dialihkan untuk membuka bengkel yang juga melayani penjualan sepeda motor merk Suzuki, setelah melihat perkembangan yang cukup pesat dari penjualan sepeda motor merk tersebut terutama setelah UD. Medan Jaya mengalami peningkatan yang pesat.

Selanjutnya pada tahun 1986, PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang melakukan pengembangan dengan membuka beberapa cabang yang beralamat di jalan Magelang, Yogyakarta dan di jalan Godean, pada tahun yang sama (1986). Setelah lima tahun perkembangan UD. Medan Jaya yang demikian pesat, dengan tingkat penjualan yang terus meningkat, maka dengan keyakinan dan keputusan bulat, pada tahun 1988 UD. Medan Jaya Motor mengubah bentuk usahanya menjadi PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang, berdasar akte notaris No.73, tanggal 12 November 1988 dan mengkhususkan penjualan sepeda motor merk Suzuki saja. Dan secara nyata prestasi PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang dalam melakukan penjualan sepeda motor Suzuki memperoleh kepercayaan dari PT. Indomobil Suzuki International untuk berperan sebagai *main dealer* sepeda motor Suzuki yang berlaku mulai tanggal 2 Januari 1991 dengan penetapan surat pengangkatan tanggal 23 Februari 1991, ISI/041/PERD/MPR/II/1991. Kemudian peresmian Suzuki Yogya pada tanggal 25 November 1995 yang dihadiri oleh pejabat dari PT. Indomobil Suzuki, Int., serta secara formal diresmikan oleh Bapak Subronto Laras (Owner PT. Indomobil Suzuki, Int.) membuktikan tingginya kepercayaan kepada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang sebagai *main dealer* sepeda motor Suzuki di Yogyakarta. Selanjutnya PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang sebagai *main dealer*, bertempat di jl. Mataram No.100, tepatnya berada dalam satu gedung dengan *show room* Medan Jaya Mataram.

Dalam perkembangan selanjutnya *icon* nama PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang lebih dikenal masyarakat luas dengan nama “**Medan Jaya**”, artinya masyarakat mengenal Medan Jaya sebagai *dealer* Suzuki dan menilai apabila

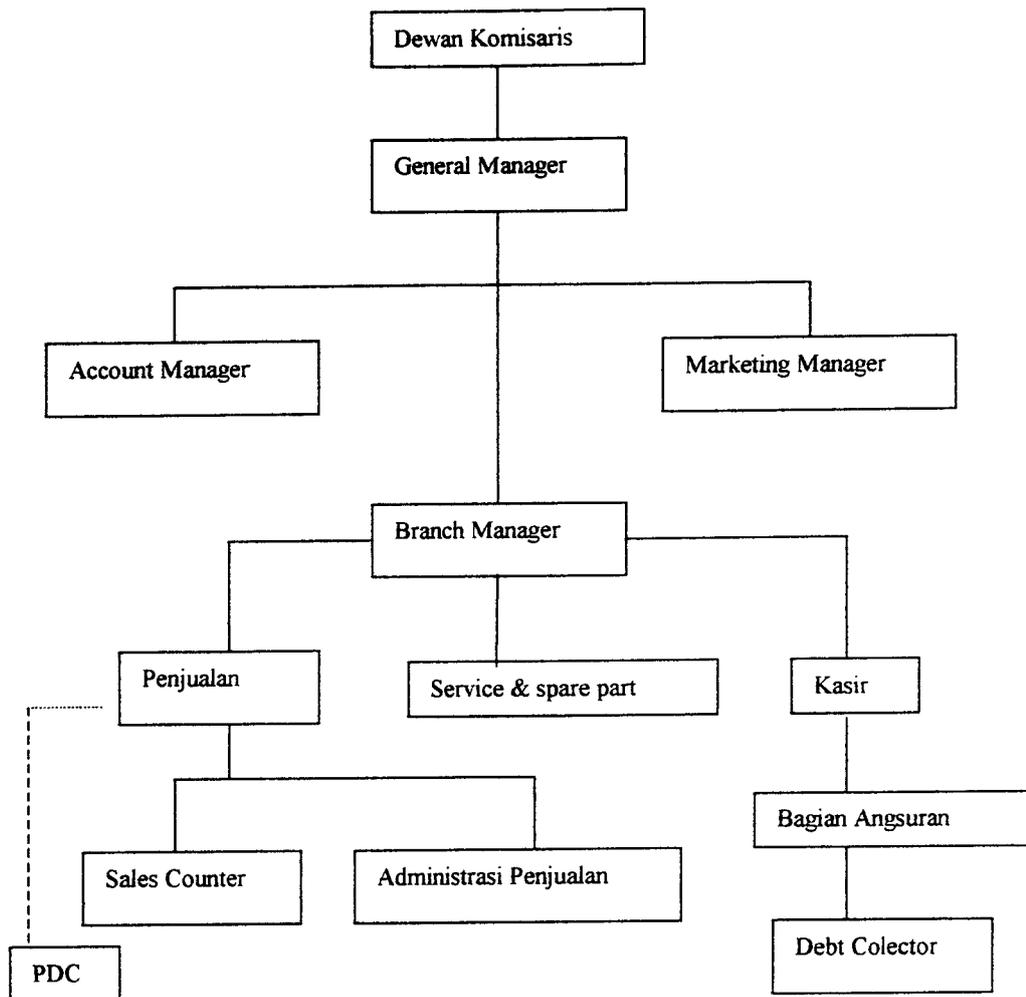
dealer Suzuki maka Medan Jaya, sehingga masyarakat semakin mengenal dan akrab dengan nama tersebut. Dengan eksistensi yang semakin mantap, wilayah pemasaran dari PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang (Medan Jaya Motor) mencakup wilayah seluruh kabupaten di Daerah Istimewa Jogjakarta, yaitu Kodya Jogjakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul dan Kabupaten Kulon Progo.

Pembukaan cabang-cabang penjualan sepeda motor Suzuki dimaksudkan untuk lebih mendekatkan konsumen dengan produk yang ditawarkan sehingga kemudahan akan informasi dan transaksi serta adanya *claim* lebih mudah untuk ditangani. Medan Jaya Motor berupaya untuk merangkul konsumen bukan sekedar sebagai konsumen, oleh karena itu segala macam pelayanan sebelum dan sesudah penjualan diupayakan semudah dan secepat mungkin.

Selain cabang-cabang resmi dari Medan Jaya Motor, pada awal usaha terdapat beberapa *sub dealer* yang berperan sebagai “kepanjangan tangan” dalam melakukan penjualan produk Suzuki dengan sistem penitipan, yakni pihak Medan Jaya Motor hanya menyediakan produk yang akan dijual, dan pihak *sub dealer* menjualkan produk tersebut dengan perolehan hasil komisi atas unit terjual dan bonus. Namun mengingat pertimbangan efisiensi maka perjanjian kontrak dengan *sub dealer* tidak lagi diperpanjang, dan upaya perluasan pasar dilakukan dengan lebih memfokuskan penetrasi pasar dari kemampuan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang sendiri dengan upaya-upaya promosi dan fasilitas-fasilitas kemudahan dalam pembayaran angsuran, selain pembukaan cabang-cabang baru.

4. 1. 2. Struktur Organisasi.

Gambaran struktur organisasi dari PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang adalah sebagai berikut.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi (Sumber:PT. Kharisma Mataram jaya Gemilang)

Struktur organisasi PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang dibagi secara rinci atas tugas dan tanggung jawab pada tiap-tiap bagian. Dengan struktur tersebut perusahaan mengedepankan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan guna mengoptimalkan kemampuan perusahaan dalam memproduksi.

Sehingga secara umum segenap fungsi di dalam struktur organisasi memegang kendali pada tiap-tiap bagian/ departemen di mana mereka diposisikan, secara maksimal.

Adapun tugas-tugas tiap bagian dalam struktur tersebut adalah sebagai berikut:

1). Dewan Komisaris.

Tugasnya adalah menentukan kebijaksanaan perusahaan secara keseluruhan dan bertanggung jawab terhadap operasional perusahaan.

2). *General Manager*.

Bertanggung jawab langsung kepada dewan komisaris. Tugasnya adalah menentukan kebijaksanaan pengawas terhadap pemasaran dan posisi keuangan perusahaan, serta bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan perusahaan.

3). *Marketing Manager*.

Marketing manager memiliki tugas yang hampir sama dengan *general manager*, hanya *marketing manager* bertanggung jawab langsung atas penjualan, kepada *general manager*.

4). *Account Manager*.

Bertanggung jawab kepada general manager, tugasnya adalah menentukan beban operasional perusahaan, perputaran keuangan dan pajak.

5). *Branch Manager*.

Bertanggung jawab atas kelancaran usaha dan perusahaan terutama dalam meningkatkan penjualan untuk kemudian dipertanggung jawabkan kepada *general manager*. Tugasnya meliputi semua tugas pengadaan dan penjualan, terutama

pencarian segmen pasar yang baik serta melakukan pengembangan sumber daya karyawan. Secara rinci tugas dari manajer cabang adalah sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab atas tingkatan kualitas dan servis ke konsumen.
- b) Evauasi terhadap realisasi pekerjaan hari lalu.
- c) Bertanggung jawab atas susunan staf dan mempertahankan kru.
- d) Bertanggung jawab atas profit dan kerugian dikontrol sesuai anggaran.
- e) Bertanggung jawab atas pengembangan cabang.
- f) Menyelesaikan jadwal manajer.
- g) Mengadakan pertemuan-pertemuan tim manajemen cabang.
- h) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan pemasaran manajemen cabang dan tata ruang untuk promosi.
- i) Melakukan pengecekan kebenaran semua laporan harian dan bulanan cabang.
- j) Mencocokkan *profit* dan kerugian bulanan dengan *main dealer*.
- k) Melaksanakan penilaian prestasi tim manajemen.
- l) Menghukum atau memberhentikan kru sesuai praktek kepegawaian yang berlaku.
- m) Memproyeksikan penjualan bulanan dan *profit plan*.
- n) Mengatur inventaris aktiva tetap.
- o) Membuat sasaran-sasaran cabang jangka panjang, dan rencana kegiatan untuk kualitas, servis, penjualan, keuntungan dan pengembangan.
- p) Menentukan daerah perdagangan (area), saingan-saingan besar (kompetitor) dan cara-cara untuk meningkatkan penjualan.

6). Bagian Administrtasi Penjualan.

Tugasnya melakukan dan menjalankan proses penjualan serta bekerja sama dengan para karyawan untuk meningkatkan penjualan. Tugas lainnya adalah membuat laporan hasil penjualan serta pengurusan pembuatan STNK dan BPKB kendaraan, bekerja sama dengan kasir. Secara rinci tugas dari administrasi penjualan adalah sama dengan bagian *sales counter* (di bawah), dan ditambah tugas-tugas sebagai berikut:

- a) Membuat tanda terima setelah terjadi kontrak.
- b) Menyelesaikan penandatanganan surat perjanjian sewa-beli.
- c) Membuat surat jalan pengiriman.
- d) Menerima pembayaran awal dari konsumen.
- e) *Inventory stock* harian motor.
- f) Membuat laporan harian penjualan.
- g) Membuat laporan bulanan hadiah.
- h) Membuat laporan bulanan stok motor.
- i) Cek kelengkapan administrasi setelah pengiriman.
- j) Cek penggunaan kelengkapan PDC.
- k) Kontrol piutang biaya pembelian konsumen.
- l) *Cross Check* pengeluaran dan pemasukan harian dengan kasir.
- m) Mencatat keluar masuk STNK baru.
- n) Membuat kartu piutang.
- o) Membuat surat jalan (*re-tour*) kendaraan.
- p) Menangani *claim sapre part* selama garansi dengan bagian gudang.

q) Mencatat surat masuk dan keluar cabang.

7). *Sales Counter*.

Sales counter merupakan ujung tombak dalam penjualan, karena mempunyai tugas mencari dan menarik simpati konsumen. Selain itu *sales counter* juga mengatur pengadaan dan pengiriman barang. Lebih dari itu, *sales counter* diharapkan mengetahui kondisi pasar serta persaingan di dalamnya, sehingga kemampuan dalam melakukan olah promosi akan lebih berguna. Secara rinci tugas-tugas dari *sales counter* adalah :

- a) Melakukan pendekatan awal pada konsumen (*consumers aproach*).
- b) Mempraktekan kecakapan *Human Relations*.
- c) Memahami produk (*product knowlede*) Suzuki maupun kompetitor.
- d) Mengetahui jumlah stok harian kendaraan (cabang dan *main dealer*).
- e) Bisa melakukan dan mengetahui *test ride*.
- f) Mengerti isi surat perjanjian sewa-beli.
- g) Melakukan *follow-up* negosiasi.
- h) Melaksanakan prsoes "*clossing*" secara baik dan benar.
- i) Melakukan cek kendaraan sebelum pengiriman.
- j) Dapat mengatur proses pengiriman .
- k) Melaksanakan kontrol konsumen.
- l) Menangani keluhan-keluhan konsumen.
- m) Mengetahui kondisi pasar Suzuki maupun kompetitor.

n) Mengerti harga jual dan beli motor bekas.

8). Kasir.

Kasir bertugas melakukan proses pembukuan mengenai laporan keluar masuknya uang dan bekerja sama dengan administrasi penjualan untuk urusan STNK dan BPKB serta pengelolaan keuangan perusahaan.

9). Bagian Angsuran.

Bagian ini bertugas melayani angsuran kredit dari para pembeli dan mengontrol konsumen.

10). PDC (*Pre Delivery Check*).

Bagian ini bertugas dalam pengiriman barang serta melakukan pengawasan serta pencatatan *stock* barang dan penyetelan kendaraan untuk konsumen.

11). *Debt Colector*.

Sesuai dengan namanya tugas dari *debt colector* adalah menagih piutang dari konsumen yang membeli sepeda motor dengan sistem kredit.

Mengingat sampel penelitian dari populasi yang diambil pada perusahaan ini adalah karyawan pada tiap cabang dari anak cabang-anak cabang PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang, maka fokus pembahasan akan lebih dititik beratkan pada struktur organisasi *branch manager* ke bawah, terutama karyawan bagian penjualan.

4. 1. 3. Personalia

Dengan kemajuan yang cukup pesat, saat ini PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang mempekerjakan karyawan lebih dari 300 orang (total pada semua bagian dan unit usaha, baik tetap maupun tidak tetap). Dengan pengalaman dan kapasitas yang ada, PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang selalu berbenah dan berupaya meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan. Sejalan dengan perkembangan manajemen pengelolaan sumber daya manusia (personalia), maka pihak manajemen juga melakukan upaya pengelolaan secara profesional, guna mengoptimalkan kapasitas sumber daya yang ada, sehingga tujuan perusahaan untuk menjadi *dealer* sepeda motor Suzuki yang terdepan dan terpercaya dapat diraih.

Selain sistem pembagian kerja yang jelas dan rinci, pihak perusahaan juga giat melakukan upaya pengembangan (*development*) bagi karyawan, hal tersebut dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah pelatihan (*training*). Pelatihan yang dilakukan adalah dengan “mendatangkan” ahli-ahli dibidang yang bersangkutan. Selain itu kegiatan *out bond* juga dilakukan oleh pihak manajemen, dengan harapan adanya sinergi dari para karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

Sistem penggajian karyawan dilakukan dengan sistem pembayaran bulanan (gaji pokok) dengan tambahan bonus atas jumlah unit yang terjual. Selain itu perusahaan juga memberikan berbagai fasilitas diluar gaji, yakni adanya tunjangan dan jaminan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Bentuk-bentuk kompensasi itu antara lain :

1). Tunjangan kecelakaan.

Perusahaan memberikan bantuan biaya sebagai tunjangan kecelakaan apabila karyawan mendapat halangan (kecelakaan) dalam menjalankan aktivitasnya (pekerjaan).

2). THR (Tunjangan Hari raya).

Perusahaan memberikan THR bagi karyawan menjelang hari raya keagamaan yang bersangkutan.

3). Seragam.

Perusahaan memberikan seragam bagi karyawan sebanyak 2 stel (atasan) untuk kerja harian.

4). Rekreasi.

Program ini diberikan oleh perusahaan bagi karyawan sebagai suatu bonus bagi karyawan apabila target penjualannya terpenuhi. Program ini dilakukan setahun sekali, dengan pola bergiliran.

5). Cuti hamil.

Bagi karyawan wanita yang sedang mengandung, manakala usia kandungan sudah masuk pada fase akhir periode kehamilan, maka perusahaan memberikan keringanan dengan tidak membebankan pekerjaan-pekerjaan yang “berat” kepadanya, dan memberi kesempatan cuti selama 3 bulan.

4. 1. 4. Promosi Penjualan.

Upaya meningkatkan penjualan selain dengan membuka cabang-cabang yang strategis, juga dilakukan dengan promosi. Beberapa upaya promosi yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah :

1). Iklan.

Iklan dilakukan dengan menempatkan reklame pada tempat-tempat strategis yang mudah dilihat oleh masyarakat. Selain itu secara rutin iklan ini dilakukan dengan memasang iklan di surat kabar harian.

2). Bonus Penjualan.

Perusahaan memberikan hadiah sebagai salah satu bentuk promosi bagi konsumen, untuk lebih menarik minat masyarakat, misalnya dengan memberikan hadiah langsung berupa jaket dan helm, serta hadiah pilihan berupa kompor gas, radio tape, atau dispenser.

3). *Personal selling*.

Upaya meningkatkan penjualan dengan melakukan “komunikasi” secara langsung dengan konsumen potensial memberikan sumbangan efektif pada perolehan penjualan. Promosi adalah inti dari penjualan langsung ini, di mana fungsi *salesman* yang bertujuan untuk menciptakan terjadinya penjualan, tidak selalu tercapai. Akan tetapi paling tidak upaya menanamkan *image* produk kepada konsumen potensial dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas dan spesifik.

4. 1. 5. Pemasaran.

Upaya memasarkan produk Suzuki, dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan berbagai macam upaya dengan harapan dapat terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan produk yang dapat dijangkau oleh semua lapisan. Selain dilakukan pemberian subsidi (diskon) bagi harga perolehan kendaraan atau bonus *refund*, PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang melakukan kerja sama dengan beberapa perusahaan pembiayaan (*finance*) guna memberikan kesempatan bagi

masyarakat yang berkemampuan membeli terbatas, dengan sistem pembayaran secara kredit.

Pembelian dengan sistem kredit ada dua macam, yaitu :

1). Kredit umum.

Pembelian kredit secara umum diberlakukan bagi semua lapisan masyarakat dengan pertimbangan tertentu terutama mengenai kesanggupan dalam memenuhi kewajiban melunasi pembayaran, dimulai dari pemberian uang muka hingga angsuran bulanannya.

2). Kredit Instansi.

Sistem ini hanya diberikan kepada konsumen dari kalangan instansi baik pemerintah maupun swasta.

Pembelian secara kredit dapat dilakukan manakala pihak pemberi biaya (*finance*) telah melakukan survey kelayakan dan memberikan persetujuan atas permohonan kredit. Pembayaran dengan sistem ini dapat diangsur hingga 36 bulan (3 tahun) untuk kredit umum, dan 48 bulan (4 tahun) untuk kredit instansi. Kemudian pembebanan bunga bagi konsumen dibayarkan sebagai jasa pembiayaan.

4. 1. 6. Kebijakan Penentuan Harga.

Main dealer (PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang) sebagai sentral pengelolaan usaha Medan Jaya Group, melakukan penentuan harga jual dari produk Suzuki. Manajemen perusahaan terutama direktur utama dan *general manager*, menentukan standar penentuan harga jual, dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- 1) Harga *on the road*
- 2) Harga *off the road*
- 3) Besarnya *cash discount* yang harus diberikan oleh tiap-tiap cabang
- 4) Potongan dan angsuran yang diberlakukan di tiap-tiap cabang.
- 5) Tingkat suku bunga untuk pembelian kredit di tiap-tiap cabang.
- 6) Biaya lain-lain, meliputi biaya balik nama, STNK dan BPKB, serta berbagai biaya lain.

Penetapan harga tersebut diberlakukan bagi semua cabang, dan ketentuan tersebut haruslah dipatuhi. Apabila terdapat pelanggaran harga, baik itu terlalu tinggi ataupun terlalu rendah maka sanksi dapat dijatuhkan dari pusat (PT. Indomobil Suzuki Int.) serta dari *main dealer*.

4.1.7. Pengawasan Perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan, PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang melakukan upaya pengawasan dalam setiap langkah yang ditempuh. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui *output* yang dicapai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, sehingga pada setiap keputusan dan langkah kebijakan yang diambil dapat dilakukan antisipasi adanya kekeliruan (ketidak sempurnaan) pelaksanaan. Dengan demikian adanya penyimpangan dapat diminimalkan.

Beberapa bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah :

1). Pengawasan Internal.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Hal ini selain bertujuan untuk

2). Pengawasan Eksternal.

Pengawasan ini dilakukan agar pembelajaan anggaran yang ditentukan sesuai dengan ketetapan/kebijakan perusahaan, sehingga berbagai pengeluaran yang tidak penting dapat ditekan.

3). Pengawasan Personalia.

Pengawasan ini bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan kepegawaian (personalia) yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4). Pengawasan Pemasaran.

Pengawasan ini dilaksanakan sebagai suatu bentuk “pemeliharaan “ konsumen, di mana perusahaan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk konsumen, meliputi kualitas produk yang dijual maupun pada penetapan harga produk yang bersangkutan.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik analisis yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan atau fenomena (Arikunto, 1998 : 245). Dalam penelitian ini akan digambarkan karakteristik demografi responden, dan variabel yang diteliti.

4.2.1. Karakteristik Demografi Responden

Dalam karakteristik demografi responden akan digambarkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1.
Karakteristik Demografi Responden

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1.	19 – 25 tahun	6	10.00
2.	25 – 35 tahun	49	81.67
3.	35 – 45 tahun	5	8.33
No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
4.	45 tahun lebih	0	0.00
Jumlah		60	100
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	55	91.67
2.	Perempuan	5	8.33
Jumlah		60	100
No.	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SD	0	0.00
2.	SMP	0	0.00
3.	SMU	10	16.67
4.	Perguruan Tinggi (D1 – S1)	50	83.33
Jumlah		60	100

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa responden yang paling sedikit berumur umur 35 – 45 tahun sebanyak 5 orang responden atau 8,33%, sedangkan yang paling banyak berumur 25 – 35 tahun sebanyak 49 responden atau 81,67%, dan tidak ada responden yang berumur 45 tahun atau lebih. Berkaitan dengan jenis kelamin didominasi oleh responden pria dengan jumlah responden sebanyak 55 orang atau 91,67%. Berdasarkan tingkat pendidikan responden paling rendah adalah SMU sebanyak 10 responden atau 16,67%,

sedangkan yang berpendidikan Perguruan Tinggi (D1 – S1) sebanyak 50 responden atau 83,33%.

Secara umum didapatkan bahwa responden didominasi oleh responden laki-laki dengan usia 25 – 35 tahun dan jenjang pendidikan terakhir Perguruan Tinggi (D1 – S1). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden cukup menguasai permasalahan sebagai karyawan pada bagian penjualan.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

1). Stres kerja.

Stres kerja dipahami sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

2). Prestasi kerja.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

3). Deskripsi data variabel penelitian.

Deskripsi data dari variabel penelitian menggambarkan variabel yang diteliti yaitu X (stres kerja) dan Y (prestasi kerja), berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam deskripsi data penelitian ini dipergunakan analisis data deskriptif kualitatif. Penelitian dengan teknik ini

dipergunakan untuk menilai sejauh mana variabel yang diteliti telah sesuai dengan tolok ukur yang sudah ditentukan.

a). Variabel X (stres kerja/total faktor-faktor stres kerja)

Untuk memperjelas deskripsi data penelitian, dilakukan penentuan tingkat stres kerja sebagai dasar penetapan kategori stres tersebut. Penentuan kategori tingkat stres dilakukan dengan membagi tingkat stres menjadi 5 bagian. Pembagian ini meliputi tingkat 1 “sangat tinggi”, tingkat 2 “tinggi”, tingkat 3 “sedang”, tingkat 4 “rendah”, dan tingkat 5 “sangat rendah”. Kemudian untuk menentukan lebar interval skor yang termasuk ke dalam kategori tersebut, dilakukan dengan penghitungan sebagai berikut:

1. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan.

Variabel ini memiliki total 42 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 7 dan terendah 1. Maka total skor tertinggi = 294.

2. Dengan skor terendah 42 (1 X 42), maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tiap jenjang stres, yaitu total skor tertinggi dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{294 - 42}{5} = 50,4$$

3. Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 50,4 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dapat dituliskan sebagai berikut :

42 – 92,4 : sangat tinggi

92,4 – 142,8 : tinggi

142,8 – 193,2 : sedang

193,2 – 243,6 : rendah

243,6 – 294 : sangat rendah

Penghitungan variabel ini adalah secara total, yaitu semua faktor-faktor dari variabel (x) stres kerja), yang terdiri atas faktor individu, faktor lingkungan fisik, faktor kelompok, dan organisasi.

Tabel 4.2
Nilai Rata-rata Responden

Variabel	Rata-rata skor	Kategori Stres
X1	41,75	RENDAH
X2	111,58	SANGAT RENDAH
X3	26,43	SANGAT RENDAH
X4	65,18	SANGAT RENDAH
X (total)	245	SANGAT RENDAH
Y	152,4	SANGAT RENDAH

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Dari penghitungan diketahui rata-rata jawaban responden untuk skor variabel X yaitu sebesar 245, nilai tersebut terletak pada interval antara 243,61 – 294. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan secara umum mengalami stres pada tingkat sangat rendah. Dari penghitungan skor semua responden jawaban yang telah ditabulasikan dapat dirangkum sebagai berikut :

Tabel 4.3
Persentase stres Responden
Variabel X (total)

KATEGORI	N	PERSENTASE
SANGAT TINGGI	0	0%
TINGGI	0	0%
SEDANG	3	5%
RENDAH	22	36,67%
SANGAT RENDAH	35	58,33%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Dengan tingkat stres yang sangat rendah untuk variabel X secara rata-rata, setiap (individu) responden mengalami stres yang berbeda-beda. Dari tabel 4.3. 3 orang responden atau sebanyak 5% dari total responden mengalami tingkat sedang, 22 orang atau 36,67% mengalami stres tingkat rendah dan sisanya 35 responden (58,33%) mengalami stres tingkat sangat rendah.

b). Variabel X1 (faktor lingkungan fisik)

Untuk variabel X1 (faktor lingkungan fisik) penghitungan dilakukan untuk mengetahui skor hanya dari faktor X1 saja. Langkah-langkah yang dilakukan sama dengan penghitungan untuk variabel X (total). Jumlah pertanyaan faktor X1 sebanyak 8 buah, kemudian untuk menentukan lebar interval skor yang termasuk ke dalam kategori tersebut dilakukan penghitungan sebagai berikut :

1. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan. Variabel ini memiliki 8 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 7 dan terendah 1. Maka total skor tertinggi adalah $7 \times 8 = 56$.
2. Dengan total skor terendah 8 (1×8), maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tiap jenjang stres, yaitu total skor tertinggi

dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{56-8}{5} = 9,6$$

Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 9,6 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dapat dituliskan sebagai berikut :

8 – 17,6	: sangat tinggi
17,6 – 27,2	: tinggi
27,2 – 36,8	: sedang
36,8 – 46,4	: rendah
46,4 – 56	: sangat rendah

Dari hasil penghitungan diketahui nilai rata-rata untuk faktor X1 (lingkungan fisik) diketahui sebesar 41,75. Dengan nilai tersebut kategori tingkat stres terletak pada interval 36,8 – 46,4, ini berarti responden pada faktor lingkungan fisik mengalami stres tingkat rendah.

Tabel 4.4
Persentase stres Responden
Variabel X 1

KATEGORI	N	PERSENTASE
SANGAT TINGGI	0	0%
TINGGI	1	1,67%
SEDANG	16	26,67%
RENDAH	26	43,33%
SANGAT RENDAH	17	28,33%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Dari tabulasi jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 1 orang responden (1,67%) mengalami stres tingkat tinggi, 16 orang

(26,67%) mengalami stres tingkat sedang 26 orang (43,33%) mengalami stres tingkat rendah, dan 17 orang (28,33%) mengalami stres tingkat rendah.

c). Variabel X2 (Faktor Individu)

Untuk variabel X2, penghitungan dilakukan untuk mengetahui total skor hanya dari faktor individu (X2) saja. Jumlah pertanyaan faktor X2 adalah 19 buah. Kemudian untuk menentukan lebar interval skor yang termasuk ke dalam kategori tersebut dilakukan penghitungan sebagai berikut :

1. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan.

Variabel ini memiliki 19 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 7 dan terendah 1. Maka total skor tertinggi adalah $7 \times 19 = 133$.

2. Dengan total skor terendah 19 (1×19), maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tiap jenjang stres, yaitu total skor tertinggi dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{133-19}{5} = 22,8$$

Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 22,8 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dapat dituliskan sebagai berikut :

19 – 41,8	: sangat tinggi
41,8 – 64,6	: tinggi
64,6 – 87,4	: sedang
87,4 – 110,2	: rendah
110,2 – 133	: sangat rendah

Dari hasil penghitungan diketahui nilai rata-rata untuk faktor X2 (individu) diketahui sebesar 111,58. Dengan nilai tersebut kategori tingkat stres terletak pada interval 110,2 – 133, ini berarti responden pada faktor lingkungan fisik mengalami stres tingkat sangat rendah.

Tabel 4.5
Persentase stres Responden
Variabel X2

KATEGORI	N	PERSENTASE
SANGAT TINGGI	0	0%
TINGGI	0	0%
SEDANG	0	0%
RENDAH	25	41,67%
SANGAT RENDAH	35	58,33%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Dari tabulasi jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 25 orang responden (41,67%) mengalami stres tingkat rendah, dan 35 orang (58,33%) mengalami stres tingkat sangat rendah.

d). Variabel X3 (faktor kelompok)

Untuk variabel X3, penghitungan dilakukan untuk mengetahui total skor hanya dari faktor kelompok (X3) saja. Jumlah pertanyaan faktor X3 adalah 4 buah. Kemudian untuk menentukan lebar interval skor yang termasuk ke dalam kategori tersebut dilakukan penghitungan sebagai berikut :

1. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan.

Variabel ini memiliki 4 pertanyaan dengan skor maksimal tiap

pertanyaan 7 dan terendah 1. Maka total skor tertinggi adalah $7 \times 4 = 28$.

2. Dengan total skor terendah 4 (1×4), maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tiap jenjang stres, yaitu total skor tertinggi dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{28 - 4}{5} = 4,8$$

Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 4,8 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dapat dituliskan sebagai berikut :

4 – 8,8	: sangat tinggi
8,8 – 13,6	: tinggi
13,6 – 18,4	: sedang
18,4 – 23,2	: rendah
23,2 – 28	: sangat rendah

Dari hasil penghitungan diketahui nilai rata-rata untuk faktor X3 (kelompok) diketahui sebesar 26,43. Dengan nilai tersebut kategori tingkat stres terletak pada interval 23,2 – 28, ini berarti responden pada faktor kelompok mengalami stres tingkat sangat rendah.

Tabel 4.6
Persentase stres Responden
Variabel X3

KATEGORI	N	PERSENTASE
SANGAT TINGGI	0	0%
TINGGI	0	0%
SEDANG	0	0%
RENDAH	8	13,33%
SANGAT RENDAH	52	86,67%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Dari tabulasi jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 orang responden (13,33%) mengalami stres tingkat rendah, dan 52 orang (86,67%) mengalami stres tingkat sangat rendah.

e). Variabel X4 (faktor Organisasi)

Untuk variabel X4, penghitungan dilakukan untuk mengetahui total skor hanya dari faktor organisasi (X4) saja. Jumlah pertanyaan faktor X4 adalah 11 buah. Kemudian untuk menentukan lebar interval skor yang termasuk ke dalam kategori tersebut dilakukan penghitungan sebagai berikut :

1. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan.
Variabel ini memiliki 11 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 7 dan terendah 1. Maka total skor tertinggi adalah $7 \times 11 = 77$.
2. Dengan total skor terendah 11 (1×11), maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tiap jenjang stres, yaitu total skor tertinggi

dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{77-11}{5} = 13,2$$

Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 13,2 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dapat dituliskan sebagai berikut :

11 – 24,2,	: sangat tinggi
24,2 – 37,4	: tinggi
37,4 – 50,6	: sedang
50,6 – 63,8	: rendah
63,8 – 77	: sangat rendah

Dari hasil penghitungan diketahui nilai rata-rata untuk faktor X4 (organisasi) diketahui sebesar 65,12. Dengan nilai tersebut kategori tingkat stres terletak pada interval 63,2 – 77, ini berarti responden pada faktor kelompok mengalami stres tingkat sangat rendah.

Tabel 4.7
Persentase stres Responden
Variabel X4

KATEGORI	N	PERSENTASE
SANGAT TINGGI	0	0%
TINGGI	1	1,67%
SEDANG	4	6,67%
RENDAH	7	11,67%
SANGAT RENDAH	48	80%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Dari tabulasi jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 orang responden (13,33%) mengalami stres tingkat rendah, dan 52 orang (86,67%) mengalami stres tingkat sangat rendah.

f). Variabel Y (prestasi kerja)

Untuk variabel Y, penghitungan dilakukan untuk mengetahui total skor hanya dari faktor prestasi (Y) saja. Jumlah pertanyaan faktor Y adalah 24 buah. Kemudian untuk menentukan lebar interval skor yang termasuk ke dalam kategori tersebut dilakukan penghitungan sebagai berikut :

1. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan.

Variabel ini memiliki 24 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 7 dan terendah 1. Maka total skor tertinggi adalah $7 \times 24 = 168$.

3. Dengan total skor terendah 24 (1×24), maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tiap jenjang stres, yaitu total skor tertinggi dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{68 - 24}{5} = 28,8$$

Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 28,8 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dapat dituliskan sebagai berikut :

24 – 52,8	: sangat tinggi
52,8 – 81,6	: tinggi
81,6 – 110,4	: sedang
110,4 – 139,2	: rendah

139,2 – 168 : sangat rendah

Dari hasil penghitungan diketahui nilai rata-rata untuk faktor Y (prestasi kerja) diketahui sebesar 152,4. Dengan nilai tersebut kategori tingkat stres terletak pada interval 139,2 – 168, ini berarti responden pada faktor prestasi kerja mengalami stres tingkat sangat rendah.

Tabel 4.8
Persentase stres Responden
Variabel Y

KATEGORI	N	PERSENTASE
SANGAT TINGGI	0	0%
TINGGI	0	0%
SEDANG	0	0%
RENDAH	8	13,33%
SANGATRENDAH	52	86,67%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data primer, 2004 (diolah)

Dari tabulasi jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 orang responden (13,33%) mengalami stres tingkat rendah, dan 52 orang (86,67%) mengalami stres tingkat sangat rendah.

4.3. Analisis Statistika

Analisis statistika yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistika.

4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk meramalkan pengaruh dari variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah stress kerja yang terdiri

dari faktor lingkungan fisik, individu, kelompok, dan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang Yogyakarta.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS *for Windows* maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 57,949 + 0,291 X_1 + 0,281 X_2 + 1,048 X_3 + 0,355 X_4$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila faktor stres kerja (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) tidak ada maka prestasi kerja (Y) adalah sebesar 57,949. Faktor X_1 (faktor lingkungan fisik) bernilai positif, artinya faktor tersebut berpengaruh searah terhadap variabel prestasi kerja (Y), yakni apabila X_2 meningkat sebesar 1 satuan maka Y akan naik sebesar 0,291. Faktor X_2 (faktor individu) bernilai positif, hal tersebut berarti faktor tersebut bernilai positif terhadap variabel Y . Apabila X_3 meningkat sebesar 1 satuan, maka akan diikuti peningkatan nilai Y sebesar 0,281. Faktor X_3 (faktor kelompok) mempunyai nilai positif berarti berpengaruh secara positif terhadap Y , yakni apabila X_3 meningkat sebesar 1 satuan, maka Y juga akan meningkat sebesar 1,048. Demikian juga pada faktor X_4 (faktor organisasi) yang juga bernilai positif, mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y , yakni apabila X_4 meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai Y juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,355 satuan.

4. 3. 2. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian terhadap harga-harga koefisien regresi tersebut dapat dilakukan secara individual/parsial maupun secara serentak. Dalam penelitian ini, uji secara

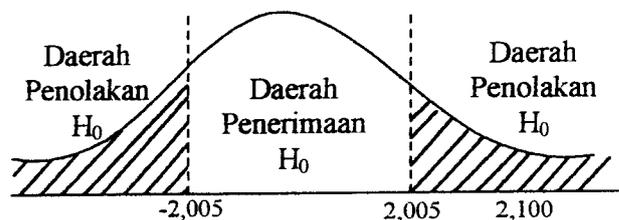
parsial akan dilakukan dengan menggunakan uji t sedangkan pengujian secara serentak akan digunakan uji F.

1) Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial

a) Untuk b_1

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja faktor lingkungan fisik (X_1) terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS for Windows, maka didapatkan harga t-hitung sebesar 2,100 dan harga signifikansi sebesar 0,040. Selanjutnya harga t-hitung tersebut dibandingkan dengan harga t-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df 55 untuk pengujian dua sisi sebesar 2,005, sehingga bisa digambarkan kurve daerah penolakan dan penerimaan H_0 sebagai berikut:



Gambar 4.2.
Kurve Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial untuk b_1

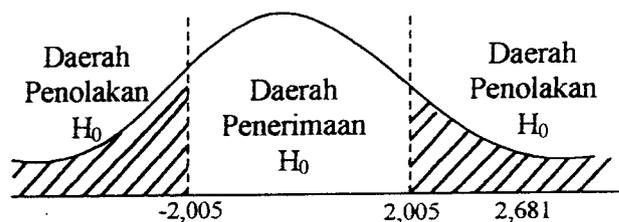
Berdasarkan gambar 4.2 maka terlihat bahwa harga t-hitung 2,100 terletak di daerah penolakan H_0 , serta harga signifikansi sebesar 0,040 kurang dari harga $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara stress kerja faktor lingkungan fisik (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan.

b) Untuk b_2

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja faktor individu (X_2) terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS for Windows, maka didapatkan harga t-hitung sebesar 2,681 dan harga signifikansi sebesar 0,10. Selanjutnya harga t-hitung tersebut dibandingkan dengan harga t-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df 55 untuk pengujian dua sisi sebesar 2,005, sehingga bisa digambarkan kurve daerah penolakan dan penerimaan H_0 sebagai berikut:



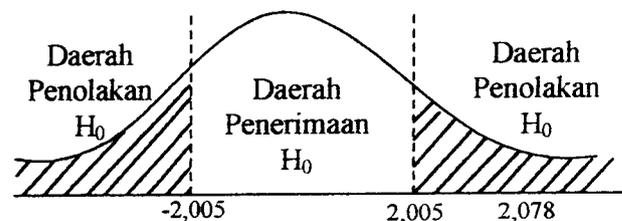
Gambar 4.3.
Kurve Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial untuk b_2

Berdasarkan gambar di atas maka terlihat bahwa harga t-hitung 2,681 terletak di daerah penolakan H_0 , serta harga signifikansi sebesar 0,10 kurang dari harga $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja faktor individu (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Untuk b_3

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja faktor kelompok (X_3) terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS for Windows, maka didapatkan harga t-hitung sebesar 2,078 dan harga signifikansi sebesar 0,042. Selanjutnya harga t-hitung tersebut dibandingkan dengan harga t-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df 55 untuk pengujian dua sisi sebesar 2,005, sehingga bisa digambarkan kurve daerah penolakan dan penerimaan H_0 sebagai berikut:



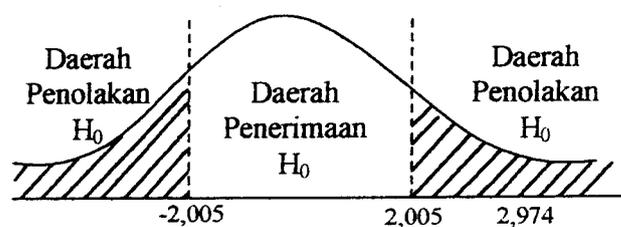
Gambar 4.4.
Kurve Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial untuk b_3

Berdasarkan gambar di atas maka terlihat bahwa harga t-hitung 2,078 terletak di daerah penolakan H_0 , serta harga signifikansi sebesar 0,042 kurang dari harga $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja faktor kelompok (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan.

4). Untuk b_4

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja faktor organisasi (X_4) terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS for Windows, maka didapatkan harga t-hitung sebesar 2,974 dan harga signifikansi sebesar 0,004. Selanjutnya harga t-hitung tersebut dibandingkan dengan harga t-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df 55 untuk pengujian dua sisi sebesar 2,005, sehingga bisa digambarkan kurve daerah penolakan dan penerimaan H_0 sebagai berikut:



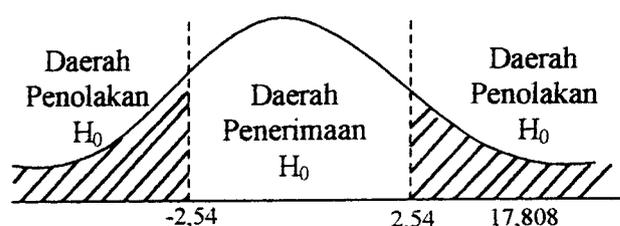
Gambar 4.5.
Kurve Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial untuk b_4

Berdasarkan gambar di atas maka terlihat bahwa harga t-hitung 2,974 terletak di daerah penolakan H_0 , serta harga signifikansi sebesar 0,004 kurang dari harga $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja faktor organisasi (X_4) terhadap prestasi kerja karyawan.

2). Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Serentak

Pengujian hipotesis koefisien regresi secara serentak disebut juga uji kemaknaan garis regresi. Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji apakah garis regresi bermakna sebagai penaksir atau dengan kata lain apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini akan digunakan uji-F.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS for Windows, maka didapatkan harga F-hitung sebesar 17,808 dan harga signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya harga F-hitung tersebut dibandingkan dengan harga F-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df pembilang 4 dan df penyebut 55 untuk pengujian dua sisi sebesar 2,54, sehingga bisa digambarkan kurve daerah penolakan dan penerimaan H_0 sebagai berikut :



Gambar 4.6.
Kurve Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Serentak

Berdasarkan gambar di atas maka terlihat bahwa harga F-hitung 17,808 terletak di daerah penolakan H_0 , serta harga signifikansi

sebesar 0,000 kurang dari harga $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3). Koefisien Determinasi dan Sumbangan Efektif

Besarnya koefisien determinasi menunjukkan pengaruh dari variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat, sedangkan besarnya sumbangan efektif menunjukkan persentase pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS for Windows didapatkan harga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564, sehingga bisa disimpulkan variabel stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Dengan mengasumsi bahwa besarnya koefisien regresi menunjukkan pengaruh dari variabel yang bersangkutan, dan besarnya koefisien determinasi merupakan pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak, maka dapat dihitung besarnya pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

a) Pengaruh Stress Kerja Faktor Lingkungan Fisik terhadap Prestasi Kerja

$$= \frac{0,291}{(0,291 + 0,281 + 1,048 + 0,355)} \times 0,564 = 0,0831 = 8,31\%$$

b) Pengaruh Stress Kerja Faktor Individual terhadap Prestasi Kerja

$$= \frac{0,281}{(0,291+0,281+1,048+0,355)} \times 0,564 = 0,08024 = 8,024\%$$

c) Pengaruh Stress Kerja Faktor Kelompok terhadap Prestasi Kerja

$$= \frac{1,048}{(0,291+0,281+1,048+0,355)} \times 0,564 = 0,2993 = 29,93\%$$

d) Pengaruh Stress Kerja Faktor Organisasi terhadap Prestasi Kerja

$$= \frac{0,355}{(0,291+0,281+1,048+0,355)} \times 0,564 = 0,1014 = 10,14\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja faktor kelompok merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4. 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka didapatkan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dan prestasi kerja terbukti. Nilai positif dalam persamaan regresi berarti bahwa semua faktor dalam variabel stres kerja berpotensi dalam meningkatkan prestasi kerja. Dari dasar teori yang dikemukakan Robins maupun Fraser, bahwa stres kerja dapat membantu prestasi kerja namun juga dapat merusaknya (menurunkan), maka dalam kasus ini ternyata stres kerja terbukti membantu prestasi kerja yakni meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pada hipotesis “U- terbalik” titik puncak dari stres kerja merupakan akumulasi

tertinggi prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan, maka dalam kasus ini hipotesis tersebut dapat berlaku, artinya bahwa dengan berbagai tantangan dari faktor-faktor stres kerja karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai prestasi kerja sehingga stres kerja dalam hal ini bersifat membangun. Hasil dalam penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Bukhori (1997), dalam penelitiannya disimpulkan bahwa antara stres kerja dan prestasi kerja terdapat hubungan yang signifikan. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Adeline (1999) menyimpulkan bahwa variabel stres internal dan eksternal secara bersama-sama tidak mempengaruhi prestasi kerja.

Dengan melihat pada deskripsi variabel penelitian pada kuisioner di dapatkan nilai rata-rata total dari semua item pada variabel X (secara total) adalah sebesar 5,906409. Nilai tersebut diperoleh dengan menjumlahkan semua nilai mean per-item, kemudian dibagi jumlah faktor stres (4 faktor). Dengan melihat pembagian jenjang tingkat stres, maka variabel stres kerja merupakan stres kerja dengan tingkat yang cukup rendah. Sedangkan untuk prestasi dengan nilai sebesar 6,347917 termasuk dalam kategori stres yang sangat rendah.

Variabel X1 (faktor lingkungan fisik) yang bernilai positif berarti mempunyai hubungan searah, yang berarti kenaikan X akan diikuti kenaikan nilai Y (prestasi kerja). Hal ini berarti karyawan bagian penjualan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang mampu mengatasi adanya tantangan dari faktor tersebut, kemudian mengendalikannya sebagai pendorong dalam mencapai prestasi kerja. Suasana kerja yang cukup terbuka dan santai mempunyai peranan yang berarti

bagi karyawan, selain itu hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan juga mempengaruhi.

Nilai positif variabel X2 (faktor individu) mempunyai arti yang sama, yaitu searah terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal tersebut dapat disimpulkan sebagai sebuah tanggapan yang berarti dari karyawan bagian penjualan PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang atas adanya tantangan penyesuaian individu terhadap stres kerja. Jumlah responden dengan tingkat pendidikan jenjang perguruan tinggi sebanyak 50 orang (persentase 83,33%) maka dirasa karyawan dianggap cukup memahami pekerjaan, mampu menempatkan diri dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu program-program pelatihan, kursus serta kegiatan-kegiatan lainnya juga membantu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan bagian penjualan.

Hasil positif pada variabel X3 (faktor kelompok) berarti adanya hubungan yang searah terhadap variabel Y, peningkatan X akan diikuti meningkatnya nilai Y. Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel yang lain, hal ini berarti bahwa kelompok bagi karyawan mempunyai fungsi yang cukup penting, sehingga keberadaannya memberikan sumbangan yang cukup berarti dalam suatu pekerjaan. Dalam pencapaian target penjualan pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang terdapat target yang harus dipenuhi secara individu maupun kelompok. Koordinasi antar karyawan tentunya akan selalu membuat interaksi antar individu, sehingga terpenuhinya target penjualan atas transaksi salah satu karyawan merupakan hasil pencapaian kelompok yang berarti terpenuhinya kepentingan kelompok. Keeratan

hubungan antar karyawan juga dimotori oleh kegiatan-kegiatan bersama yang melibatkan semua komponen karyawan dari berbagai cabang serta perusahaan mitra (perusahaan pembiayaan kredit sepeda motor), seperti pertandingan olah raga (terutama sepak bola) yang secara berkala diadakan pada waktu-waktu tertentu. Kegiatan lain selain olah raga yang pernah dan masih dilakukan adalah kegiatan *out bond*. *Out bond* yang mempunyai salah satu tujuan meningkatkan kebersamaan antar karyawan, pengelolaannya diserahkan pada suatu lembaga atau biro penyelenggara kegiatan tersebut.

Pada variabel X4 (faktor organisasi) hasil positif yang dicapai berarti nilai searah variabel X terhadap prestasi kerja (Y), yaitu peningkatan variabel X akan diikuti kenaikan variabel Y. Iklim politis organisasi bagi karyawan pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang bersifat terbuka. Berdasar keterangan dari pihak manajemen PT Kharisma Mataram Jaya Gemilang, setiap karyawan yang menempati posisi masing-masing, mempunyai peluang yang sama untuk berkembang, bahkan posisi seorang kepala cabang tidak mustahil untuk turun menempati posisi *sales counter* atau administrasi penjualan. Hal tersebut tentu saja didasarkan atas prestasi yang dapat dicapai karyawan, dan salah satunya adalah melalui perolehan target penjualan.

Berdasarkan hasil sumbangan efektif dalam analisis regresi, didapatkan bahwa variabel stress kerja faktor kelompok adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian penjualan pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang, Yogyakarta, yang mengatakan bahwa variabel yang dominan

berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah stres kerja faktor individual. Dari hasil tersebut berarti hipotesis kedua tidak terbukti bahwa variabel stres kerja faktor individu adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.

1. Berdasarkan hasil analisis maka didapatkan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Ini berarti hipotesis tentang adanya pengaruh dari stres kerja terhadap prestasi kerja terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian penjualan pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang, Yogyakarta terbukti mampu mengatasi stres kerja, sehingga tekanan kerja tersebut justru dapat menjadi suatu dorongan bagi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga ketika berhasil melaksanakannya yang dicapai adalah sebuah keberhasilan/prestasi, ini berarti stres membawa akibat positif. Dengan demikian pekerjaan dengan sistem *target* yang dilakukan oleh PT Kharisma Mataram Jaya Gemilang masih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil sumbangan efektif dalam analisis regresi, didapatkan bahwa variabel stress kerja faktor kelompok adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian penjualan pada PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang, Yogyakarta. Sebaliknya hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Bukhori (1997) yang menyatakan bahwa pada stres kerja tingkat tinggi variabel yang paling relevan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah lingkungan fisik.

$$R^2 = 0,42 \Rightarrow 42\%$$

$$\text{Stress} \Rightarrow 42\% \quad F$$

5.2. Saran.

1. Mempertahankan dan meningkatkan prestasi.

Meskipun terbukti bahwa stres kerja masih mampu diatasi dengan hasil positif pada semua faktor stres kerja, namun tidak menutup kemungkinan adanya hasil yang negatif pada periode yang akan datang. Hal ini berarti bahwa titik puncak stres dengan tercapainya prestasi yang tinggi dapat menurun manakala manajemen lengah dalam memantau perkembangan kondisi dari keempat variabel stres kerja tersebut. Berkaitan dengan adanya pengaruh dari tingginya tingkat stres kerja pada faktor kelompok, menunjukkan bahwa kelompok adalah faktor yang paling menentukan dalam menanggapi stres kerja. Oleh karena itu perlu dijaga agar iklim kelompok dalam perusahaan tetap terjaga sehingga *out put* yang dicapai tetap maksimal. Perbedaan karakter individu yang ada juga sangat mempengaruhi *out put* yang dicapai, benturan-benturan antar karakter adalah hal yang wajar, namun apabila terlalu berlebihan dan tidak terarah dapat meruask suasana kerja sama di dalam kelompok.. Ada baiknya perusahaan membuka sebuah biro konseling bagi karyawan, dengan tujuan untuk mengetahui adanya kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan tersebut. Selain itu biro konseling juga bermanfaat untuk membantu karyawan yang mengalami “kemunduran” berkaitan dengan permasalahan pribadi/ keluarga, seperti adanya anggota keluarga yang meninggal, perceraian dan lain-lain.

2. Penyediaan kotak suara bagi karyawan.

Fungsi surat terbuka melalui kotak saran yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk “bersuara” berkaitan dengan upaya pengembangan dan kemajuan perusahaan juga dapat membantu perusahaan mengetahui harapan, keinginan bahkan keluhan karyawan. Oleh karena tidak semua karyawan mempunyai keberanian untuk menyampaikan dan memberi masukan, ada baiknya jika kotak suara di tujukan ke pihak manajemen secara tertutup, artinya sebisa mungkin karyawan yang bersangkutan tidak diketahui identitasnya. Mengenai format penetapan tata cara serta bentuk surat terbuka, perusahaan dapat menentukan kebijakan yang dirasa tepat dengan budaya di perusahaan. Yang perlu dicatat adalah bahwa pendapat karyawan yang tidak tersampaikan dalam forum resmi (*meeting*) terkadang merupakan ide cemerlang, yang tidak sengaja di dapatkan dalam suasana yang rileks dan tidak terkait dengan pekerjaan. Sedangkan akomodasi suara tersebut tidak selalu dipandang sebagai ide, karena adanya pandangan-pandangan sinis atau remeh terhadap ide-ide tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo Panji, Widiyanti Ninik, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Aneka Cipta, Jakarta, 1993
- Astuti, Isthofaina, *Antecedence dan Konsekwensi Komitmen Organisasional A-3 Componen Model*, Thesis (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, UGM, , 2002
- Bukhori, Iskandar, *Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UII. 1992
- Davis, Keith dan Newstrom, John W., *Perilaku dalam Organisasi*, jilid II, edisi ke7, Erlangga, Jakarta, 1990.
- Dessler, Gary, *Human Resources Management*, Florida International University, Prentice Hall International, Inc, 1997.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnelly Jr, James H, *Organisasi, Perilaku-Struktur-Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta, 1996
- Gujarati, Damodar, *Ekonometrika Dasar*, alih bahasa Sumarno Zain, Penerbit Erlangga, Jakarta. 1995
- Plunket. W. Richard, Greer R.Charles, *Supervision, Diversity and teams in The Work place*, 9th edition. Prentice Hall, America. 2000
- Hadi, Sutrisno. *Modul SPS-2000 Analisis Butir*. Tidak dipublikasikan, 2000
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, BPFE-Yogyakarta, 1995

- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi II, BPFE, Yogyakarta, 1999
- Ivancevich, M. John. *Human Resources Management*, 8th edition, International edition. Mc-Graw-Hill-Irwin. America. 2001
- Iswanto, Yun, *Analisis hubungan Stress kerja, Kepribadian, dan Kinerja manajer Bank*, Universitas Terbuka, Agustus 1992, Diambil 24 Februari 2003 dari <http://psi.ut.ac.id/Jurnal/111yun.htm>
- Kartono, Kartini, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*, CV. Rajawali, Jakarta, 1985.
- Kuncoro, Mudrajad, *Metodologi Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana meneliti dan menulis Thesis*, Erlangga, Jakarta, 2003
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, International edition, Mc-Graw-Hill, America. 2001.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 3, BPFE-Yogyakarta, 1994
- Mondy, R. Wayne, Noe M. Robert, R. Premeaux, Shane, *Human Resource Management*, 7th edition. Prentice Hall, International Inc. 1999
- Nawawi, Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1991.
- Nazir, Mohammad. (1996), *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- P, Robbins Stephen, *Personalia Organisasi Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, edisi terjemahan, Prenhallindo, Jakarta, 1996

- Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi kompetitif Menjelang Perdagangan bebas Dunia, cetakan II*, BPFE, Yogyakarta, 1999
- Rini, Jacinta F, *Stress Kerja*, Psikologi on-line, Maret 2002, Diambil 17 April 2003 dari www.e-Psikologi.com
- Rivai, Adeline Aquarini. *Pengaruh Faktor Stres terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Bengkulu*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII. 2001
- RM, *Strees, Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1985.
- Roy Bailey, *Aktivitas Manajemen Stress*, Binarupa Aksara, Jakarta, 1995
- Saunders, W.B., *Kamus Kedokteran Dorland*, Penerbit buku Kedokteran, EGC, Jakarta, 1990.
- Silalahi, N.B, Bennet, *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*. PT. Pustaka Binaman presindo. Jakarta. 1994
- Soeratno & Arsyad, Lincolin, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 1995.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2003.
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Rineka Cipta. 1998
- Spector, Paul E, *Industrial & Organisation Psychology*, Departement of Psychology, University of South Florida, 1996.

Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, edisi revisi dan perluasan, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 1999.

Vredembregt, Jacob. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT. Gramedia. 1990.

_____, Gloria News, Diambil 8 Januari 2003. [www.gloria.org/berita/b1038/ htm](http://www.gloria.org/berita/b1038/htm). 2003.

_____, Dicitonary on-line, Diambil 19 Agustus 2003 dari [www.2.merriem-webster.com/ cqi-bin/mwednlm](http://www.2.merriem-webster.com/cqi-bin/mwednlm).

_____, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Indonesia, 2003.

Lampiran I
Permohonan Pengisian Kuisioner

IDENTITAS KARYAWAN

Dalam pengisian kuisioner ini, saya selaku peneliti memohon kepada saudara/ saudari untuk memberikan keterangan yang sebaik-baiknya dan seobyektif mungkin. Kerahasiaan data yang bersifat pribadi akan peneliti jaga sebagai data yang tidak dipublikasikan. Terima kasih.

1. Nama Lengkap :
2. Usia :
 - a. 19 – 25 tahun
 - b. 25 – 35 tahun
 - c. 35 – 45 tahun
 - d. 45 tahun lebih.
3. Jenis Kelamin :
 - a. laki-laki
 - b. perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMU
 - d. Perguruan tinggi (D1- S1)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET.

Berilah tanda silang (X) lingkaran-lingkaran pada garis yang terdapat dibawah pertanyaan dengan cetak tebal. Semakin ke kiri maka jawaban anda semakin sesuai dengan pernyataan pada kata-kata sebelah kiri garis, dan semakin ke kanan maka jawaban anda semakin sesuai dengan pernyataan pada kata-kata di sebelah kanan. Responden diperkenankan menjawab pada titik-titik (lingkaran) yang paling sesuai dengan pendapat pribadi.

BAGIAN PERTAMA

Pencahayaan ruang kerja saya

1. Terang ○—○—○—○—○—○—○ Gelap

2. Baik ○—○—○—○—○—○—○ Buruk

Suhu ruang kerja saya

3. Tidak panas ○—○—○—○—○—○—○ Panas

4. Nyaman ○—○—○—○—○—○—○ Tidak nyaman

Suasana ruang kerja saya

5. Tidak bising ○—○—○—○—○—○—○ Bising

6. Nyaman ○—○—○—○—○—○—○ Tidak nyaman

Sirkulasi udara di ruang kerja

7. Nyaman ○—○—○—○—○—○—○ Tidak nyaman

8. Segar ○—○—○—○—○—○—○ Tidak segar

Tugas yang saya terima

9. Sesuai ○—○—○—○—○—○—○ Tidak sesuai

10. Selalu ditugaskan ○—○—○—○—○—○—○ Tidak pernah

ditugaskan

11. Tidak membingungkan ○—○—○—○—○—○—○ Membingungkan

Peran yang saya terima

12. Saya pahami ○—○—○—○—○—○—○ Tidak saya pahami

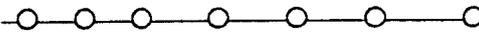
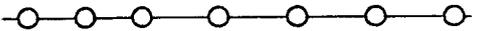
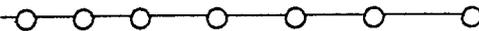
13. Sesuai ○—○—○—○—○—○—○ Tidak sesuai

14. Ringan ○—○—○—○—○—○—○ Berat

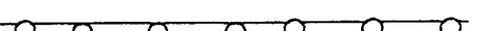
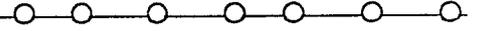
Target penjualan yang harus saya penuhi

15. Ringan  Berat
16. Sesuai  Tidak sesuai

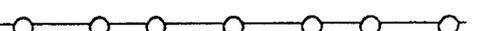
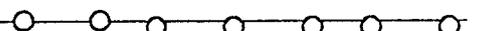
Waktu pencapaian target penjualan

17. Cukup lama  Kurang lama
18. Tidak membebani  Membebani
19. Sesuai  Tidak sesuai

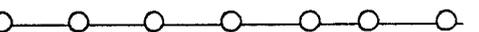
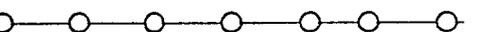
Kemampuan saya menjual

20. Baik  Kurang
21. Aktiv  Pasif
22. Cepat  Lambat

Terhadap kewajiban saya

23. Paham  Tidak paham
24. Terasa ringan  Terasa berat

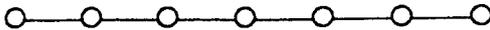
Kondisi ruang kerja

25. Nyaman  Tidak nyaman
26. Bersih  Kotor
27. Menyenangkan
menyenangkan  Tidak

Hubungan dengan rekan kerja

28. Harmonis  Tidak harmonis
29. Tidak mengganggu  Mengganggu

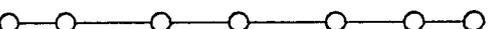
Hubungan saya dengan atasan

30. Harmonis  Tidak harmonis
31. Tidak mengganggu  Mengganggu

Pembagian tugas kerja

32. Sesuai  Tidak sesuai
33. Ringan  Berat

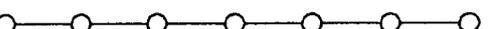
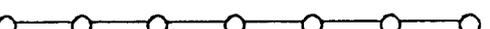
Pembagian kelompok kerja

34. Sesuai  Tidak sesuai
35. Penting  Tidak penting

Koordinasi tugas kerja

36. Jelas  Tidak jelas
37. Tidak rumit  Rumit

Masa depan karier

38. Menjanjikan  Tidak menjanjikan
39. Tidak sulit  Sulit
40. Cepat  Lambat

Keputusan organisasi

41. Tepat  Tidak tepat
42. Melibatkan karyawan  Tidak melibatkan karyawan

BAGIAN KEDUA

Target penjualan saya

- | | | |
|-------------|-----------------|----------------|
| 1. Tercapai | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Tidak tercapai |
| 2. Optimis | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Pesimis |

Memberi informasi kepada konsumen

- | | | |
|------------|-----------------|---------------|
| 3. Selalu | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Tidak selalu |
| 4. Penting | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Tidak penting |

Realisasi penjualan atas konsumen yang saya layani

- | | | |
|-----------------|-----------------|--------------|
| 5. Selalu | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Tidak selalu |
| 6. Cepat | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Lambat |
| 7. Meningkatkan | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Menurun |

Pemahaman saya akan pekerjaan

- | | | |
|--------------|-----------------|----------------|
| 8. Paham | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Tidak paham |
| 9. Perlu | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Tidak perlu |
| 10. Membantu | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Tidak membantu |

Hubungan dengan rekan kerja

- | | | |
|----------------------|-----------------|----------------|
| 11. Harmonis | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Tidak harmonis |
| 12. Tidak mengganggu | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Mengganggu |
| 13. Tidak penting | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Penting |

Hubungan saya dengan atasan

- | | | |
|----------------------|-----------------|----------------|
| 14. Harmonis | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Tidak harmonis |
| 15. Tidak mengganggu | ○—○—○—○—○—○—○—○ | Mengganggu |

Kondisi cuaca (panas atau hujan)

16. Tidak mempengaruhi  Mempengaruhi

17. Tidak berat  Berat

Kehadiran

18. Sangat penting  Tidak penting

19. Baik  Tidak baik

Lembur

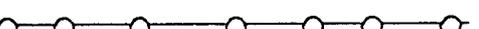
20. Sangat Penting  Tidak penting

21. Tidak berat  Berat

Kreativitas menjual bagi saya

22. Sangat penting  Tidak penting

23. Baik  Tidak baik

24. Mendukung  Menghambat

Lampiran II

Tabel Nilai Dalam Distribusi t

α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	,0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,683	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,758
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran III

Tabel Kriejcie

**Table For Determining Needed Size Of \underline{S} Of A Randomly Chosen Sample
From A Given Finite Population Of \underline{N} Cases Such That Sample Proportion
Will Be Within $\pm.05$ Of The Population Proportion \underline{P} With A 95 Percent
Level Of Confidence**

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	100	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Lampiran IV



SUZUKI

PT. KHARISMA MATARAM JAYA GEMILANG

Jl. MATARAM 100, YOGYAKARTA TELP. (0274) 587347, 562227 FAX. 560625

JUKLAK MARKETING

25 APRIL 2003

1. TERTIB ADMINISTRASI

- ◆ Buku Tamu
- ◆ Traffic Showroom
- ◆ Lembar Konsumen
- ◆ Berkas Penjualan
- ◆ Stock
- ◆ Absensi
- ◆ Pengelolaan Uang Operasional

2. MANAGERIAL

- ◆ S.O.W (Standar Of Work)
- ◆ S.O.P (Standar Of Proses)
- ◆ S.O.T (Standar Of Time)

3. PENGELOLAAN TARGET

- ◆ Target Personal
- ◆ Motivation
- ◆ Controll

4. BUDAYA BERSIH

- ◆ Bersih Hati
- ◆ Bersih Diri
- ◆ Bersih Lingkungan

Branch Office :
 Suzuki Medan Jaya
 Suzuki Mataram
 Suzuki Godean
 Suzuki Blora
 Suzuki Yogyakarta
 Suzuki Kalasan
 Suzuki Sampakan
 Suzuki Wonorejo
 Suzuki Umbul Harjo

Jl. Gondokan Lor 44 Telp 514762, Fes 561890
 Jl Mataram 100 Telp 587347, 562227
 Jl Godean Km. 45 Telp. 617820, 617821
 Jl Magelang Km. 5,4 (sebelah TVRI) Telp 615107
 Jl Brigjend. Kalasan 78 Telp 372424, 362189
 Jl Yogyakarta - Solo Km. 14 Kalasan Telp 498124
 Jl Yogyakarta - Wonorejo Km 10 (dgn Kade Furi) Telp 527263
 Jl KH. Agus Salim 117 Ledakari, Wonorejo Telp 394394
 Jl Menierei Supena 62 B Telp 314777

Y O O

Y A K A B I A

Lampiran V

TUGAS - TUGAS MANAJEMEN

I. WAKIL MANAJER CABANG

Tanggungjawab meliputi semua tugas - tugas anak buahnya di tambah :

- 1 . Memeriksa laporan harian dan bulanan pemasukan dan pengeluaran
- 2 . Mengisi laporan - laporan statistik
- 3 . Mengontrol semua profit dan kerugian awal dan akhir bulan
- 4 . Bertanggungjawab atas arsip - arsip karyawan cabang
- 5 . Bertanggungjawab atas semua inventaris barang - barang cabang
- 6 . Melakukan orientasi crew (anak buah)
- 7 . Melengkapi dokumen - dokumen dan terus memperbaharui arsip crew
- 8 . Memberi masukan tentang peninjauan kembali prestasi karyawan
- 9 . Mengatur program training crew
- 10 . Membantu training supervisi (Kepala Bagian)
- 11 . Mengadakan meeting karyawan
- 12 . Melaksanakan program penerimaan karyawan

II. MANAJER CABANG (T. jawab meliputi semua tugas di atas ditambah :

- 1 . Bertanggung jawab atas tingkatan kualitas dan servis ke konsumen
- 2 . Evaluasi terhadap realisasi pekerjaan hari lalu
- 3 . Bertanggungjawab atas susunan staff dan mempertahankan crew
- 4 . Bertanggungjawab atas profit dan kerugian dikontrol sesuai anggaran
- 5 . Bertanggungjawab atas pengembangan manajemen cabang
- 6 . Menyelesaikan jadwal manajer
- 7 . Mengadakan pertemuan - pertemuan tim manajemen cabang
- 8 . Merencanakan dan melaksanakan kegiatan - kegiatan pemasaran cabang dan tata ruang untuk promosi
- 9 . Melakukan pengecekan kebenaran semua laporan harian dan bulanan
- 10 . Mencocokkan Profit dan kerugian bulanan dengan Main Dealer
- 11 . Melaksanakan penilaian prestasi tim manajemen
- 12 . Menghukum / memberhentikan crew sesuai praktek kepegawaian yang
- 13 . Memproyeksikan penjualan bulanan dan profit plan
- 14 . Mengatur inventaris aktiva tetap / tak bergerak
- 15 . Membuat sasaran - sasaran cabang jangka panjang dan rencana kegiatan untuk kualitas, servis, penjualan, keuntungan, dan pengembangan
- 16 . Menentukan daerah perdagangan (AREA), saingan - saingan besar (KOMPETITOR) dan cara - cara untuk meningkatkan penjualan

TUGAS - TUGAS MANAJEMEN (BAGIAN PENJUALAN)

I. SALES COUNTER/

- 1 . Melakukan pendekatan awal pada konsumen (approach)
- 2 . Mempraktekkan kecakapan Human Relation
- 3 . Mengerti produk knowledge Suzuki maupun kompetitor
- 4 . Mengetahui jumlah stok harian kendaraan (cabang dan main Dealer)
- 5 . Bisa melakukan/mengetahui Test Ride
- 6 . Mengerti isi surat perjanjian sewa-beli
- 7 . Melakukan follow-up Negosiasi
- 8 . Melaksanakan proses "Closing" secara baik dan benar
- 9 . Melakukan cek kendaraan sebelum Delivery
- 10 . Dapat mengkoordinir proses delivery (pengiriman)
- 11 . Melaksanakan kontrol konsumen
- 12 . Menangani keluhan - keluhan konsumen
- 13 . Mengetahui kondisi pasar Suzuki maupun kompetitor
- 14 . Mengerti harga jual & beli motor bekas

II. ADMINISTRASI

Tanggungjawab meliputi semua tugas di atas ditambah :

- 1 . Membuat tanda terima setelah terjadi kontrak
- 2 . Menyelesaikan penandatanganan surat perjanjian sewa-beli
- 3 . Membuat surat jalan Delivery
- 4 . Menerima pembayaran awal dari konsumen
- 5 . Inventory Stock harian motor
- 6 . Membuat laporan harian penjualan
- 7 . Membuat laporan bulanan hadiah
- 8 . Membuat laporan bulanan stock motor
- 9 . Cek kelengkapan administrasi setelah delivery
- 10 . Cek penggunaan kelengkapan PDC
- 11 . Kontrol piutang biaya pembelian konsumen
- 12 . Cross cek pengeluaran dan pemasukan harian dengan kasir
- 13 . Mencatat keluar masuk STNK baru
- 14 . Membuat kartu piutang
- 15 . Membuat surat jalan (Re-tour) kendaraan
- 16 . Menangani klaim spare part selama Garansi dengan bagian Gudang
- 17 . Mencatat surat masuk dan keluar cabang

Lampiran VI

**SUZUKI****PT. KHARISMA MATARAM JAYA GEMILANG**

JL. MATARAM 100, YOGYAKARTA TELP. (0274) 587347, 582227 FAX. 540425

ATURAN INSENTIF SALESMAN**I INSENTIF PENJUALAN**

Unit	Gaji Pokok	Uang Transport (25 hari kerja)	insentif	Total
1	50.000	2.500 / hari Rp. 62.500,00	@ 85.000 Rp. 85.000,00	Rp197,500.00
2	75.000	2.500 / hari Rp. 62.500,00	@ 100.000 Rp. 200.000,00	Rp337,500.00
3	125.000	3.000 / hari Rp. 75.000,00	@ 110.000 Rp. 330.000,00	Rp530,000.00
4	150.000	3000 / hari Rp. 75.000,00	@ 115.000 Rp. 460.000,00	Rp685,000.00-
5	175.000	4.000 / hari Rp. 100.000,00	@ 120.000 Rp. 600.000,00	Rp875,000.00
6	200.000	4.000 / hari Rp. 100.000,00	@ 125.000 Rp. 750.000,00	Rp1,050,000.00
7	225.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 910.000,00	Rp1,260,000.00
8	250.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 1.040.000,00	Rp1,415,000.00
9	275.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 1.170.000,00	Rp1,570,000.00
10	300.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 1.300.000,00	Rp1,725,000.00
11	325.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 1.430.000,00	Rp1,880,000.00
12	350.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 1.560.000,00	Rp2,035,000.00
13	375.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 1.690.000,00	Rp2,190,000.00
14	400.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 1.820.000	Rp2,345,000.00
15	425.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 1.950.000,00	Rp2,500,000.00
16	450.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 2.080.000,00	Rp2,655,000.00
17	475.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 2.210.000,00	Rp2,810,000.00
18	500.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 2.340.000,00	Rp2,965,000.00
19	525.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 2.470.000,00	Rp3,120,000.00
20	550.000	5.000 / hari Rp. 125.000,00	@ 130.000 Rp. 2.600.000,00	Rp3,275,000.00

Branch Office :
 Suzuki Medan Jaya : Jl. Gandekan Lor 44 Telp. 514782, Fax. 561660
 Suzuki Mataram : Jl. Mataram 100 Telp. 587347, 582227
 Suzuki Godean : Jl. Godean Km. 4,5 Telp. 817828, 817821
 Suzuki Miali : Jl. Magelang Km. 5,4 (Selaen TVRI) Telp. 518107
 Suzuki Yogyakarta : Jl. Brigand. Kalasan 76 Telp. 372434, 382189
 Suzuki Kalasan : Jl. Yogyakarta - Wonorejo Km. 14 Kalasan Telp. 488134
 Suzuki Semarang : Jl. Yogyakarta - Wonorejo Km. 10 (dgn Kilo Pan) Telp. 822943
 Suzuki Wonorejo : Jl. KH. Agus Salim 117 Ledokan, Wonorejo Telp. 364384
 Suzuki Umbul Harjo : Jl. Menteri Supeno 92 B Telp. 314777
 Y O G Y A K A R T A


SUZUKI
PT. KHARISMA MATARAM JAYA GEMILANG

Jl. MATARAM 100, YOGYAKARTA TELP. (0274) 667347, 662227 FAX. 660626

II ATURAN SHARING BUDGET SUBSIDI BROKER

Unit	Salesman	Cabang
1-3	50 %	50%
> 4	100 %	

III PEMBAGIAN HASIL BONUS LEASING

Salesman	Cabang
75%	25%

**IV PEMBAGIAN BONUS PROGRAM
(Bonus Target & Bonus Volume)**

- Disesuaikan dengan prosentasi total penjualan salesman

Contoh : Total penjualan Cabang = 101 unit
 terdiri dari : In door = 65 unit = 64,4 %
 Out door = 36 unit = 35,6 %

Bonus Volume 101 unit = Platinum Zone
 (Rp. 1.750.000,-)

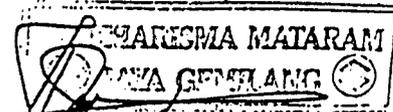
Bonus Salesman = 35,6 % x Rp. 1.750.000,-
 = Rp. 623.000,-

Demikian juga untuk bonus targetnya.

V. TARGET

Total target selama 3 bulan = 9 unit (minimal)

Berlaku mulai : 31 Januari 2003

 Yogyakarta, 16 Januari 2003
 PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang

EKO SUPRIYATMAN
 Manager Marketing

Branch Office :
 Suzuki Medan Jaya : Jl. Gandekan Lor 44 Telp. 614762, Fax. 661660
 Suzuki Mataram : Jl. Mataram 100 Telp. 667347, 662227
 Suzuki Godean : Jl. Godean Km. 4,6 Telp. 617820, 617821
 Suzuki Mlati : Jl. Magelang Km. 6,4 (Selaian TVRI) Telp. 616107
 Suzuki Yogya : Jl. Brigjend. Katmase 78 Telp. 372424, 382169
 Suzuki Kalasan : Jl. Yogya - Solo Km. 14 Kalasan Telp. 498124
 Suzuki Sempakan : Jl. Yogya - Wonorejo Km. 10 (dgn Kuda Fun) Telp. 327043
 Suzuki Wonorejo : Jl. KH. Agus Salim 117 Ledakari, Wonorejo Telp. 384394
 Suzuki Umbul Harjo : Jl. Menteri Supeno 62 B Telp. 314777
 Y O G Y A K A R T A

Lampiran VII

**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL STRESS KERJA FAKTOR LINGKUNGAN FISIK**

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 25.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5.0650	4.6400	5.5200	.8800	1.1897	.1083

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1.4333	.8333	2.1400	1.3067	2.5680	.1468

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
BUT1	35.8800	29.0267	.4624	.3801	.7623
BUT2	35.0800	28.7433	.5043	.5863	.7556
BUT3	35.6400	28.4067	.5290	.5519	.7516
BUT4	35.0000	29.3333	.4132	.5282	.7707
BUT5	35.7200	30.7100	.4744	.5480	.7627
BUT6	35.7200	30.0433	.4335	.5303	.7667
BUT7	35.3600	25.4067	.5965	.6260	.7384
BUT8	35.2400	27.8567	.4909	.3050	.7580

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = .7823 Standardized item alpha = .7830

Lampiran VIII

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL STRESS KERJA FAKTOR INDIVIDUAL

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 25.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5.8105	5.4800	6.0400	.5600	1.1022	.0261

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.8886	.5400	1.2233	.6833	2.2654	.0329

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
BUT1	104.7600	128.3567	.5060	.7179	.9263
BUT2	104.4800	125.3433	.6589	.9244	.9232
BUT3	104.4000	125.9167	.5934	.9326	.9246
BUT4	104.9200	128.3267	.4736	.9038	.9272
BUT5	104.7200	124.4600	.6416	.8860	.9235
BUT6	104.6000	128.0000	.4458	.8766	.9281
BUT7	104.6400	129.1567	.4830	.8477	.9268
BUT8	104.4000	123.6667	.7429	.8407	.9214
BUT9	104.4400	128.8400	.6116	.8365	.9245
BUT10	104.4400	125.1733	.6848	.9022	.9227
BUT11	104.7200	125.2100	.7649	.9422	.9215
BUT12	104.6000	127.5833	.5124	.8466	.9263
BUT13	104.3600	121.8233	.7111	.9414	.9218
BUT14	104.6400	129.7400	.4527	.7783	.9273
BUT15	104.6400	123.4067	.7450	.8937	.9213
BUT16	104.4400	129.1733	.5078	.8882	.9262
BUT17	104.5600	123.0900	.6222	.9495	.9241
BUT18	104.8800	121.9433	.7861	.9285	.9203
BUT19	104.5600	120.5900	.7315	.9158	.9213

Reliability Coefficients 19 items

Alpha = .9279 Standardized item alpha = .9288

Lampiran IX

**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL STRESS KERJA FAKTOR KELOMPOK**

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 25.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5.8400	5.7600	6.0000	.2400	1.0417	.0128

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.7342	.4733	1.0000	.5267	2.1127	.0567

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
BUT1	17.5200	4.3433	.6707	.6502	.6493
BUT2	17.3600	3.6567	.5447	.3420	.7056
BUT3	17.6000	4.0833	.6512	.6710	.6441
BUT4	17.6000	4.3333	.4022	.2268	.7800

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = .7524 Standardized item alpha = .7729

Lampiran X

**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL STRESS KERJA FAKTOR ORGANISASI**

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 25.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	6.1164	5.9200	6.4000	.4800	1.0811	.0209

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.5797	.4733	.6933	.2200	1.4648	.0052

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
BUT1	61.2400	25.3567	.5530	.5825	.8590
BUT2	61.0400	24.7067	.6539	.6579	.8516
BUT3	61.2800	24.9600	.6959	.6744	.8495
BUT4	61.2800	24.7933	.6047	.5397	.8552
BUT5	61.1600	26.3900	.4640	.7464	.8648
BUT6	61.1600	24.8900	.5769	.7018	.8574
BUT7	61.3600	25.4067	.5739	.6449	.8575
BUT8	61.0000	25.8333	.4867	.5940	.8638
BUT9	60.8800	26.3600	.4843	.5677	.8634
BUT10	61.2800	24.8767	.6453	.6162	.8524
BUT11	61.1200	26.1933	.5268	.7009	.8607

Reliability Coefficients 11 items

Alpha = .8691 Standardized item alpha = .8694

Lampiran XI

**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL PRESTASI KERJA**

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

*** Warning *** Determinant of matrix is close to zero: 1.616E-15

Statistics based on inverse matrix for scale ALPHA
are meaningless and printed as .

N of Cases = 25.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.8433	3.6400	5.7200	2.0800	1.5714	.2820

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.9360	.4400	1.6100	1.1700	3.6591	.0922

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
BUT1	111.2000	154.1667	.5007	.	.8974
BUT2	112.0800	151.0767	.4936	.	.8973
BUT3	111.2400	150.4400	.5642	.	.8957
BUT4	110.8800	152.1933	.5177	.	.8968
BUT5	111.8000	150.5833	.5286	.	.8965
BUT6	111.7600	150.3567	.5372	.	.8963
BUT7	111.3200	153.8933	.5380	.	.8968
BUT8	111.6400	152.4067	.5721	.	.8959
BUT9	111.6400	152.6567	.4664	.	.8979
BUT10	111.1600	149.7233	.5207	.	.8967
BUT11	111.6000	151.6667	.4650	.	.8980
BUT12	111.2000	152.5000	.4867	.	.8974
BUT13	112.0000	155.0000	.5550	.	.8969
BUT14	111.1200	152.1933	.4555	.	.8982

BUT15	111.2400	153.6067	.5502	.8965
BUT16	112.0000	155.0000	.5043	.8975
BUT17	112.1200	147.2767	.5104	.8974
BUT18	110.9600	150.5400	.4407	.8990
BUT19	110.6400	151.6567	.5389	.8963
BUT20	111.2000	153.0833	.5200	.8969
BUT21	112.6000	152.0000	.4515	.8983
BUT22	110.9600	150.6233	.5161	.8968
BUT23	110.5200	152.3433	.4673	.8979
BUT24	110.6400	148.8233	.4625	.8988

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 24 items

Alpha = .9011 Standardized item alpha = .9056

Lampiran XII

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	60	24.00	56.00	41.7500	7.58818
X2	60	89.00	132.00	111.5833	11.75786
X3	60	21.00	28.00	26.4333	2.16573
X4	60	35.00	77.00	65.1833	9.06379
Y	60	117.00	168.00	152.3500	10.66727
Valid N (listwise)	60				

Lampiran XIII
HASIL PENGUJIAN REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	152.3500	10.66727	60
X1	41.7500	7.58818	60
X2	111.5833	11.75786	60
X3	26.4333	2.16573	60
X4	65.1833	9.06379	60

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.441	.636	.506	.557
	X1	.441	1.000	.432	.199	.190
	X2	.636	.432	1.000	.467	.453
	X3	.506	.199	.467	1.000	.356
	X4	.557	.190	.453	.356	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.064	.073
	X2	.000	.000	.	.000	.000
	X3	.000	.064	.000	.	.003
	X4	.000	.073	.000	.003	.
N	Y	60	60	60	60	60
	X1	60	60	60	60	60
	X2	60	60	60	60	60
	X3	60	60	60	60	60
	X4	60	60	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4 ^a , X1, X3, X2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.564	.533	7.29285	2.214

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3788.436	4	947.109	17.808	.000 ^a
	Residual	2925.214	55	53.186		
	Total	6713.650	59			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	57.949	12.511		4.632	.000		
	X1	.291	.139	.207	2.100	.040	.814	1.229
	X2	.281	.105	.310	2.681	.010	.593	1.687
	X3	1.048	.504	.213	2.078	.042	.756	1.324
	X4	.355	.120	.302	2.974	.004	.768	1.302

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^c

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	X4
1	1	4.958	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	2.308E-02	14.656	.01	.84	.00	.01	.09
	3	1.077E-02	21.450	.10	.05	.01	.07	.83
	4	5.170E-03	30.967	.20	.09	.93	.02	.07
	5	3.188E-03	39.438	.69	.01	.06	.90	.00

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	133.2001	166.6568	152.3500	8.01316	60
Residual	-20.2764	16.0151	.0000	7.04130	60
Std. Predicted Value	-2.390	1.785	.000	1.000	60
Std. Residual	-2.780	2.196	.000	.966	60

a. Dependent Variable: Y

Lampiran XIV
Tabel Nilai-nilai r- Product moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,085
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran XV
Tabel Nilai-nilai Kritis Untuk Statistik F

Derajat Bebas untuk Penyebut ($d/2$)	Derajat Bebas untuk Pembilang ($d/1$)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082
2	18,51 98,49	19,00 99,01	19,16 99,17	19,25 99,25	19,30 99,30	19,33 99,33	19,36 99,34	19,37 99,36	19,38 99,38	19,39 99,40	19,40 99,41
3	10,13 34,12	9,55 30,81	9,28 29,46	9,12 28,71	9,01 28,24	8,94 27,91	8,88 27,67	8,84 27,49	8,81 27,34	8,78 27,23	8,76 27,13
4	7,71 21,20	6,94 18,00	6,59 16,69	6,39 15,98	6,26 15,52	6,16 15,21	6,09 14,98	6,04 14,80	6,00 14,66	5,96 14,54	5,93 14,45
5	6,61 16,26	5,79 13,27	5,41 12,06	5,19 11,39	5,05 10,97	4,95 10,67	4,88 10,45	4,82 10,27	4,78 10,15	4,74 10,05	4,70 9,96
6	5,99 13,74	5,14 10,92	4,76 9,78	4,53 9,15	4,39 8,75	4,28 8,47	4,21 8,26	4,15 8,10	4,10 7,98	4,06 7,87	4,03 7,79
7	5,59 12,25	4,74 9,55	4,35 8,45	4,12 7,85	3,97 7,46	3,87 7,19	3,79 7,00	3,73 6,84	3,68 6,71	3,63 6,62	3,60 6,54
8	5,32 11,26	4,46 8,65	4,07 7,59	3,84 7,01	3,69 6,63	3,58 6,37	3,50 6,19	3,44 6,03	3,39 5,91	3,34 5,82	3,31 5,74
9	5,12 10,56	4,26 8,02	3,86 6,99	3,63 6,42	3,48 6,06	3,37 5,80	3,29 5,62	3,23 5,47	3,18 5,35	3,13 5,26	3,10 5,18
10	4,96 10,04	4,10 7,56	3,71 6,55	3,48 5,99	3,33 5,64	3,22 5,39	3,14 5,21	3,07 5,06	3,02 4,95	2,97 4,85	2,94 4,78
11	4,84 9,65	3,98 7,20	3,59 6,22	3,36 5,67	3,20 5,32	3,09 5,07	3,01 4,88	2,95 4,74	2,90 4,63	2,86 4,54	2,82 4,46
12	4,75 9,33	3,88 6,93	3,49 5,95	3,26 5,41	3,11 5,06	3,00 4,82	2,92 4,65	2,85 4,50	2,80 4,39	2,76 4,30	2,72 4,22
13	4,67 9,07	3,80 6,70	3,41 5,74	3,18 5,20	3,02 4,86	2,92 4,62	2,84 4,44	2,77 4,30	2,72 4,19	2,67 4,10	2,63 4,02

Derajat Bebas untuk Penyebut (df_2)	Derajat Bebas untuk Pembilang (df_1)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
14	4,60 8,86	3,74 6,51	3,34 5,56	3,11 5,03	2,96 4,69	2,85 4,46	2,77 4,28	2,70 4,14	2,65 4,03	2,60 3,94	2,56 3,86
15	4,54 8,68	3,68 6,36	3,29 5,42	3,06 4,89	2,90 4,56	2,79 4,32	2,70 4,14	2,64 4,00	2,59 3,89	2,55 3,80	2,51 3,73
16	4,49 8,53	3,63 6,23	3,24 5,29	3,01 4,77	2,85 4,44	2,74 4,20	2,66 4,03	2,59 3,89	2,54 3,78	2,49 3,69	2,45 3,61
17	4,45 8,40	3,59 6,11	3,20 5,18	2,96 4,67	2,81 4,34	2,70 4,10	2,62 3,93	2,55 3,79	2,50 3,68	2,45 3,59	2,41 3,52
18	4,41 8,28	3,55 6,01	3,16 5,09	2,93 4,58	2,77 4,25	2,66 4,01	2,58 3,85	2,51 3,71	2,46 3,60	2,41 3,51	2,37 3,44
19	4,38 8,18	3,52 5,93	3,13 5,01	2,90 4,50	2,74 4,17	2,63 3,94	2,55 3,77	2,48 3,63	2,43 3,52	2,38 3,43	2,34 3,36
20	4,35 8,10	3,49 5,85	3,10 4,94	2,87 4,43	2,71 4,10	2,60 3,87	2,52 3,71	2,45 3,56	2,40 3,45	2,35 3,37	2,31 3,30
21	4,32 8,02	3,47 5,78	3,07 4,87	2,84 4,37	2,68 4,04	2,57 3,81	2,49 3,65	2,42 3,51	2,37 3,40	2,32 3,31	2,28 3,24
22	4,30 7,94	3,44 5,72	3,05 4,82	2,82 4,31	2,66 3,99	2,55 3,76	2,47 3,59	2,40 3,45	2,35 3,35	2,30 3,26	2,26 3,18
23	4,28 7,78	3,42 5,66	3,03 4,76	2,80 4,26	2,64 3,94	2,53 3,71	2,45 3,54	2,38 3,41	2,32 3,30	2,28 3,21	2,24 3,14
24	4,26 7,82	3,40 5,61	3,01 4,72	2,78 4,22	2,62 3,90	2,51 3,67	2,43 3,50	2,36 3,36	2,30 3,25	2,26 3,17	2,22 3,09
25	4,24 7,77	3,38 5,57	2,99 4,68	2,76 4,18	2,60 3,86	2,49 3,63	2,41 3,46	2,34 3,32	2,28 3,21	2,24 3,13	2,20 3,05
26	4,22 7,72	3,37 5,53	2,89 4,64	2,74 4,14	2,59 3,82	2,47 3,59	2,39 3,42	2,32 3,29	2,27 3,17	2,22 3,09	2,18 3,02
27	4,21 7,68	3,35 5,49	2,96 4,60	2,73 4,11	2,57 3,79	2,46 3,56	2,37 3,39	2,30 3,26	2,25 3,14	2,20 3,06	2,16 2,98
28	4,20 7,64	3,34 5,45	2,95 4,57	2,71 4,07	2,56 3,76	2,44 3,53	2,36 3,36	2,29 3,23	2,24 3,11	2,19 3,03	2,15 2,95
29	4,18 7,60	3,33 5,52	2,93 4,54	2,70 4,04	2,54 3,73	2,43 3,50	2,35 3,33	2,28 3,20	2,22 3,08	2,18 3,00	2,14 2,92

Derajat Bebas untuk Penyebut (df_2)	Derajat Bebas untuk Pembilang (df_1)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
30	4,17 7,56	3,32 5,39	2,92 4,51	2,69 4,02	2,53 3,70	2,42 3,47	2,34 3,30	2,27 3,17	2,21 3,06	2,16 2,98	2,12 2,00
32	4,15 7,50	3,30 5,34	2,90 4,46	2,67 3,97	2,51 3,66	2,40 3,42	2,32 3,25	2,25 3,12	2,19 3,01	2,14 2,94	2,10 2,86
34	4,13 7,44	3,28 5,29	2,88 4,42	2,65 3,93	2,49 3,61	2,38 3,38	2,30 3,21	2,23 3,08	2,17 2,97	2,12 2,89	2,08 2,82
36	4,11 7,39	3,26 5,25	2,86 4,38	2,63 3,89	2,48 3,58	2,36 3,35	2,28 3,18	2,21 3,04	2,15 2,94	2,10 2,86	2,06 2,78
38	4,10 7,35	3,25 5,21	2,85 4,34	2,62 3,86	2,46 3,54	2,35 3,32	2,26 3,15	2,19 3,02	2,14 2,91	2,09 2,82	2,05 2,75
40	4,08 7,31	3,23 5,18	2,84 4,31	2,61 3,83	2,45 3,51	2,34 3,29	2,25 3,12	2,18 2,99	2,12 2,88	2,07 2,80	2,04 2,73
42	4,07 7,27	3,22 5,15	2,83 4,29	2,59 3,80	2,44 3,49	2,32 3,26	2,24 3,10	2,17 2,96	2,11 2,86	2,06 2,77	2,02 2,70
44	4,06 7,24	3,21 5,12	2,82 4,26	2,58 3,78	2,43 3,46	2,31 3,24	2,23 3,07	2,16 2,94	2,10 2,84	2,05 2,75	2,01 2,68
46	4,05 7,21	3,20 5,10	2,81 4,24	2,57 3,76	2,42 3,44	2,30 3,22	2,22 3,05	2,14 2,92	2,09 2,82	2,04 2,73	2,00 2,66
48	4,04 7,19	3,19 5,08	2,80 4,22	2,56 3,74	2,41 3,42	2,30 3,20	2,21 3,04	2,14 2,90	2,08 2,80	2,03 2,71	1,99 2,64
50	4,03 7,17	3,18 5,06	2,79 4,20	2,56 3,72	2,40 3,41	2,29 3,18	2,20 3,02	2,13 2,88	2,07 2,78	2,02 2,70	1,98 2,62
55	4,02 7,12	3,17 5,01	2,78 4,16	2,54 3,68	2,38 3,37	2,27 3,15	2,18 2,98	2,11 2,85	2,05 2,75	2,00 2,66	1,97 2,59
60	4,00 7,08	3,15 4,98	2,76 4,13	2,52 3,65	2,37 3,34	2,25 3,12	2,17 2,95	2,10 2,82	2,04 2,72	1,99 2,63	1,95 2,56
65	3,99 7,04	3,14 4,95	2,75 4,10	2,51 3,62	2,36 3,31	2,24 3,09	2,15 2,93	2,08 2,79	2,02 2,70	1,98 2,61	1,94 2,54
70	3,98 7,01	3,13 4,92	2,74 4,08	2,50 3,60	2,35 3,29	2,23 3,07	2,14 2,91	2,07 2,77	2,01 2,67	1,97 2,57	1,93 2,51
80	3,96 6,96	3,11 4,88	2,72 4,04	2,48 3,56	2,33 3,25	2,21 3,04	2,12 2,87	2,05 2,74	1,99 2,64	1,95 2,55	1,91 2,48

Lampiran XVI
Tabulasi Data Kuisisioner Responden

NO	tingkat stres	x1	tingkat stres	x2	tingkat stres	x3	tingkat stres	x4	tingkat stres	tot X	tingkat stres	y
1	tinggi	24	rendah	89	rendah	21	tinggi	35	sedang	169	rendah	117
2	sedang	28	rendah	89	rendah	21	sedang	49	sedang	187	rendah	123
3	sedang	29	rendah	91	rendah	22	sedang	49	sedang	191	rendah	132
4	sedang	29	rendah	92	rendah	22	sedang	50	rendah	193	rendah	135
5	sedang	29	rendah	92	rendah	22	sedang	50	rendah	193	rendah	135
6	sedang	31	rendah	94	rendah	22	rendah	51	rendah	198	rendah	136
7	sedang	32	rendah	94	rendah	22	rendah	52	rendah	200	rendah	138
8	sedang	32	rendah	94	rendah	23	rendah	53	rendah	202	rendah	139
9	sedang	33	rendah	97	sangat rendah	24	rendah	54	rendah	208	sangat rendah	143
10	sedang	34	rendah	98	sangat rendah	24	rendah	55	rendah	211	sangat rendah	144
11	sedang	35	rendah	100	sangat rendah	24	rendah	55	rendah	214	sangat rendah	144
12	sedang	35	rendah	101	sangat rendah	25	rendah	56	rendah	217	sangat rendah	144
13	sedang	35	rendah	101	sangat rendah	25	sangat rendah	57	rendah	218	sangat rendah	147
14	sedang	35	rendah	102	sangat rendah	25	sangat rendah	60	rendah	222	sangat rendah	148
15	sedang	35	rendah	102	sangat rendah	26	sangat rendah	61	rendah	224	sangat rendah	148
16	sedang	35	rendah	103	sangat rendah	26	sangat rendah	62	rendah	226	sangat rendah	149
17	sedang	36	rendah	103	sangat rendah	26	sangat rendah	62	rendah	227	sangat rendah	149
18	rendah	37	rendah	104	sangat rendah	26	sangat rendah	63	rendah	230	sangat rendah	150
19	rendah	39	rendah	104	sangat rendah	26	sangat rendah	63	rendah	232	sangat rendah	150
20	rendah	39	rendah	105	sangat rendah	26	sangat rendah	63	rendah	233	sangat rendah	150
21	rendah	39	rendah	105	sangat rendah	26	sangat rendah	63	rendah	233	sangat rendah	151
22	rendah	39	rendah	106	sangat rendah	26	sangat rendah	64	rendah	235	sangat rendah	151
23	rendah	40	rendah	106	sangat rendah	26	sangat rendah	64	rendah	236	sangat rendah	151
24	rendah	40	rendah	108	sangat rendah	26	sangat rendah	65	rendah	239	sangat rendah	152
25	rendah	40	rendah	110	sangat rendah	26	sangat rendah	65	rendah	241	sangat rendah	152
26	rendah	40	sangat rendah	111	sangat rendah	27	sangat rendah	65	sangat rendah	243	sangat rendah	152
27	rendah	41	sangat rendah	111	sangat rendah	27	sangat rendah	65	sangat rendah	244	sangat rendah	152
28	rendah	41	sangat rendah	112	sangat rendah	28	sangat rendah	65	sangat rendah	246	sangat rendah	152
29	rendah	41	sangat rendah	112	sangat rendah	28	sangat rendah	65	sangat rendah	246	sangat rendah	152
30	rendah	42	sangat rendah	114	sangat rendah	28	sangat rendah	66	sangat rendah	250	sangat rendah	153
31	rendah	42	sangat rendah	114	sangat rendah	28	sangat rendah	66	sangat rendah	250	sangat rendah	153
32	rendah	43	sangat rendah	115	sangat rendah	28	sangat rendah	66	sangat rendah	252	sangat rendah	153
33	rendah	43	sangat rendah	115	sangat rendah	28	sangat rendah	66	sangat rendah	252	sangat rendah	153
34	rendah	44	sangat rendah	116	sangat rendah	28	sangat rendah	67	sangat rendah	255	sangat rendah	154
35	rendah	45	sangat rendah	116	sangat rendah	28	sangat rendah	67	sangat rendah	256	sangat rendah	154
36	rendah	45	sangat rendah	116	sangat rendah	28	sangat rendah	67	sangat rendah	256	sangat rendah	154
37	rendah	45	sangat rendah	116	sangat rendah	28	sangat rendah	68	sangat rendah	257	sangat rendah	155
38	rendah	45	sangat rendah	117	sangat rendah	28	sangat rendah	69	sangat rendah	259	sangat rendah	156
39	rendah	45	sangat rendah	118	sangat rendah	28	sangat rendah	70	sangat rendah	261	sangat rendah	157
40	rendah	46	sangat rendah	119	sangat rendah	28	sangat rendah	70	sangat rendah	263	sangat rendah	157
41	rendah	46	sangat rendah	119	sangat rendah	28	sangat rendah	71	sangat rendah	264	sangat rendah	157
42	rendah	46	sangat rendah	119	sangat rendah	28	sangat rendah	71	sangat rendah	264	sangat rendah	158
43	rendah	46	sangat rendah	120	sangat rendah	28	sangat rendah	71	sangat rendah	265	sangat rendah	158
44	sangat rendah	47	sangat rendah	121	sangat rendah	28	sangat rendah	73	sangat rendah	269	sangat rendah	158
45	sangat rendah	47	sangat rendah	121	sangat rendah	28	sangat rendah	73	sangat rendah	269	sangat rendah	160
46	sangat rendah	47	sangat rendah	122	sangat rendah	28	sangat rendah	73	sangat rendah	270	sangat rendah	160

Lampiran XVII
Laporan Penjualan Periode 2003

LAPORAN PENJUALAN
PT. KHARISMA MATARAM JAYA GEMILANG
PERIODE : 2003

NO	NAMA OUTLET	BULAN												TOTAL	AVG
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUNI	JULI	AGT	SEP	OKT	NOV	DES		
1	SUZUKI MATARAM	75	62	81	91	83	92	125	101	107	130	109	115	1171	97.6
2	SUZUKI YOGYA	63	61	71	84	68	67	82	72	83	114	92	92	949	79.1
3	SUZUKI GANDEKAN	47	32	51	61	71	64	81	74	101	124	88	101	895	74.6
4	SUZUKI MLATI	31	27	27	30	38	27	34	38	43	61	50	50	456	38.0
5	SUZUKI KALASAN	42	27	45	41	40	52	48	48	61	77	63	64	608	50.7
6	SUZUKI GODEAN	41	49	55	77	66	85	91	92	80	111	92	101	940	78.3
7	SUZUKI SAMPAKAN	23	22	34	30	35	34	38	30	36	63	51	50	446	37.2
8	SUZUKI WONOSARI	55	57	66	76	78	85	91	96	101	151	112	104	1072	89.3
9	SUZUKI BARON	31	18	30	34	35	37	32	43	50	101	63	63	537	44.8
10	SUZUKI UMBULHARJO	26	22	38	49	33	52	61	65	68	101	79	91	685	57.1
11	SUZUKI SINAR JAYA	28	37	38	38	50	48	43	42	42	62	50	51	529	44.1
12	SUZUKI PALBAPANG	27	22	26	32	23	35	34	37	40	61	54	54	445	37.1
13	SUZUKI KALURANG	27	23	29	31	34	43	43	47	42	66	45	54	484	40.3
14	SUZUKI PUGERAN			25	38	36	44	38	43	45	65	53	50	437	43.7
15	SUZUKI BANTUL					51	64	76	67	73	104	85	91	611	76.4
16	SUZUKI KARANGMORO								23	28	50	55	34	180	38.0
17	SUZUKI KRASAK									7	47	46	29	129	32.3
18	GOVERNMENT SALES	22	12	31	5	19	12	46	21	8	1	0	0	177	14.8
	SUB TOTAL	538	471	647	717	780	841	963	939	1015	1489	1187	1194	10761	897
	NAMA OUTLET	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JULI	AGT	SEP	OKT	NOV	DES	TOTAL	AVG
1	SUZUKI SLEMAN	44	60	42	37	35	43	52	70	91	101	90	85	750	62.5
2	SUZUKI JAMBU	28	23	36	35	30	29	30	40	35	44	51	42	423	35.3
3	SUZUKI INDOMUDA	29	25	22	23	53	46	48	50	56	61	17	51	481	40.1
4	SUZUKI NOOR JAYA	8	11	10	6	5	10	13	5	6	4	8	8	94	7.8
5	SUZUKI PUSPTA BANTUL	12	8	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	6.7
6	SUZUKI AMBARUKMO	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1.0
7	SUZUKI BANGUN JAYA	-	10	15	19	10	7	10	10	11	13	26	18	149	13.5
8	SUZUKI RAHARJO						21	6	9	13	20	22	20	111	15.9
9	SUZUKI PELITA						10	14	13	17	26	22	19	121	17.3
	SUB TOTAL	122	137	125	120	133	186	173	197	229	269	236	243	2150	195
	DIRECT SALES	11	33	38	21	18	24	40	34	21	0	12	2	254	21
	GRAND TOTAL	671	641	810	858	911	1031	1176	1170	1266	1758	1435	1439	13165	1087



SUZUKI
PT. KHARISMA MATARAM JAYA GEMILANG
 JL. MATARAM 100, YOGYAKARTA TELP. (0274) 587347, 562227 FAX. 580625

SURAT KETERANGAN

Management PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang selaku Main Dealer Resmi Sepeda Motor Suzuki wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rimbang Sulistio Putro
 No. Mahasiswa : 98311076
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
 Bidang konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Asal sekolah : Universitas Islam Indonesia

Benar-benar telah melakukan penelitian di Suzuki Medan Jaya Group pada periode September s/d Desember 2003, dan selama melakukan penelitian telah menunjukkan dedikasi yang baik.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Januari 2004
 PT. Kharisma Mataram Jaya Gemilang



EKO SUPRIYATMAN
Marketing Manager

Branch Office :
 Suzuki Medan Jaya : Jl. Gandekan Lor 44, Telp. 514762, Fax. 561880
 Suzuki Mataram : Jl. Mataram 100 Telp. 587347, 562227
 Suzuki Godean : Jl. Godean Km. 4,5 Telp. 617820, 617821
 Suzuki Mlati : Jl. Magelang Km. 5,4 (selatan TVRI) Telp. 515107
 Suzuki Yogya : Jl. Brigjen. Katamsa 78 Telp. 372424, 382189
 Suzuki Kalasan : Jl. Yogya - Solo Km. 14 Kalasan Telp. 498134
 Suzuki Sinar Jaya : Jl. Parangtritis Km 4,5 Telp. 387856
 Suzuki Sampakan : Jl. Yogya-Wonosari Km. 10 (dgn Kids Fun) Telp. 522963
 Suzuki Wonosari : Jl. KH. Agus Salim 117 Ledoksan, Wonosari Telp. 394394
 Suzuki Umbul Harjo : Jl. Menteri Supeno 62 B Telp. 314777
 Suzuki Baron : Jl. Baron 42/1 Wonosari, Gunungkidul Telp. 392548
 Suzuki Palbapang : Jl. Brigjen Katamsa No 1 Palbapang, Bantul Telp. 367453
 Suzuki Kalurahan : Jl. Kalurahan Km. 13,5 (selatan kampus UII) Telp. 895730
 Suzuki Pugeran : Jl. Ring Road Utara Pugeran XI/3 Telp. 887783
 Suzuki Bantul : Jl. Raya Bantul No. 90 (peremp. Klodan) Telp. 765087

Y O G Y A K A R T A

EVALUASI TRAFFIC SHOW ROOM
PT. KHARISMA MATARAM JAYA GEMILANG
PERIODE : SEPTEMBER 2003

Lampiran XIX

RANGKING	CABANG	TARGET SALE	TRAFFIC SHOWROOM				TOTAL SALE	SALE IN DOOR	IN VS TRAFFIC %
			TARGET	REALISASI	%	BALANCE +/-			
1	Sinar Jaya	61	610	279	45.7	-331	42	30	10.75
2	Wonosari	100	1000	595	59.5	-405	101	60	10.08
3	Miali	55	550	391	71.1	-159	43	37	9.46
4	Sampakan	55	550	300	54.5	-250	36	28	9.33
5	Baron	55	550	334	60.7	-216	50	30	8.98
6	Palbapang	55	550	259	47.1	-291	40	23	8.88
7	Kalirang	70	700	332	47.4	-368	42	28	8.43
8	Bantul	91	910	638	70.1	-272	73	53	8.31
9	Pugeran	61	610	400	65.57	-210	45	32	8.00
10	Krasak	45	450	77	17.1	-373	7	6	7.79
11	Mataram	130	1300	987	75.9	-313	107	76	7.70
12	Kalasan	75	750	516	68.8	-234	61	36	6.98
13	Yogya	100	1000	929	92.9	-71	83	64	6.89
14	Gandekan	90	900	978	108.7	78	101	67	6.85
15	Godaan	100	1000	924	92.4	-76	80	63	6.82
16	Umbulharjo	80	800	700	87.5	-100	68	40	5.71
17	Karangmojo	45	450	288	64.0	-162	28	16	5.56

EVALUASI TRAFFIC SHOW ROOM
PT. KHARISMA MATARAM JAYA GEMILANG
PERIODE : OKTOBER 2003

RANGKING	CABANG	TARGET SALE	TRAFFIC SHOWROOM			TOTAL SALE	SALE IN DOOR	% IN VS TRAFFIC	
			TARGET	REALISASI	%				BALANCE +/-
1	Mataran	125	1250	1068	85.4	-182	130	78	7.30
2	Yogya	100	1000	1006	100.6	6	114	83	8.25
3	Gandekan	100	1000	1082	108.2	82	124	84	7.76
4	Miali	55	550	454	82.5	-96	61	40	8.81
5	Kalasan	70	700	554	79.1	-146	77	45	8.12
6	Godaan	100	1000	1312	131.2	312	111	66	5.03
7	Sampakan	55	550	300	54.5	-250	63	45	15.00
8	Wonosari	100	1000	785	78.5	-215	151	72	9.17
9	Umbulharjo	80	800	1009	126.13	209	101	67	6.64
10	Baron	60	800	401	50.1	-399	101	48	11.97
11	Sinar Jaya	60	600	394	65.7	-206	62	41	10.41
12	Palbapang	55	600	286	47.7	-314	61	40	13.99
13	Kalirang	65	550	450	81.8	-100	66	47	10.44
14	Pugeran	55	650	603	92.8	-47	65	38	6.30
15	Bantul	95	550	1048	190.5	498	104	70	6.68
16	Karangmojo	45	950	350	36.8	-600	50	38	10.86
17	Krasak	45	450	267	59.3	-183	47	29	10.86

EVALUASI TRAFFIC SHOW ROOM
PT. KHARISMA MATARAM JAYA GEMILANG
PERIODE : NOVEMBER 2003

RANGKING	CABANG	TARGET SALE	TRAFFIC SHOWROOM			TOTAL SALE	SALE IN DOOR	% IN VS TRAFFIC
			TARGET	REALISASI	%			
1	Godéan	90	900	1012	112.4	109	60	12.85
2	Gandekan	91	910	948	104.2	104	60	6.54
3	Yogya	90	900	918	102.0	88	63	6.65
4	Bantul	105	1050	907	86.4	50	60	20.13
5	Mataram	125	1250	1035	82.8	63	70	6.92
6	Kalasan	61	610	467	76.6	92	39	3.77
7	Mali	61	610	455	74.6	51	35	3.86
8	Umbulharjo	91	910	670	73.63	112	50	11.04
9	Sampakan	65	650	453	69.7	79	38	8.35
10	Wonosari	110	1100	725	65.9	63	65	9.70
11	Kaliurang	70	700	449	64.1	50	30	8.22
12	Sinar Jaya	65	650	394	60.6	54	32	7.13
13	Pugeran	61	650	365	56.2	45	36	11.32
14	Karangmojo	61	610	318	52.1	53	44	12.12
15	Palbapang	60	600	298	49.7	85	38	9.64
16	Baron	81	810	363	44.8	55	40	5.52
17	Krasak	65	650	258	39.7	46	31	12.02