

# Hubungan Antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Pada Tenaga Sales Motor Yamaha (Studi Pada CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta)

Aldy Febrianto<sup>1</sup>, Muslimah Zahro Romas<sup>2</sup>, Dewi Handayani Harahap<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Psikologi Umum  
Fakultas Psikologi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta  
e-mail: dewipsikologi17@gmail.com

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja pada sales motor Yamaha (CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta). Penelitian ini terdiri dari variabel tergantung dan variabel bebas yaitu prestasi kerja dan stres kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan cara menyebarkan skala pada sales di CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa hasil analisis korelasi product moment (Pearson) ini menunjukkan  $r_{xy} = -0.026$  dengan taraf tidak signifikan  $p = 0,889$  ( $p > 0,01$ ) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja maka hipotesis yang diajukan ditolak.*

**Kata Kunci : Stres Kerja, Prestasi Kerja.**

## PENDAHULUAN

Berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (WDP), Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Suatu perusahaan tentunya terdiri dari banyak elemen, salah satu elemen yang memiliki peranan penting dalam hal membentuk dan menjalankan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan tentunya memiliki peranannya masing-masing, dimana peranan tersebut memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan wewenang dan tugasnya dalam suatu perusahaan.

Haughtvedt (dalam Ferrinadewi, 2008) berhasil membuktikan bahwa konsumen dengan tingkat kebutuhan kognisi yang tinggi akan lebih mudah dipengaruhi oleh iklan yang menyajikan stimuli seperti argument yang logis. Karena itu perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berkompeten dalam bidang pemasaran, sehingga hal ini akan menunjang penjualan produk dan perkembangan perusahaan contohnya *salesman/salesgirl* yang menangani dalam bidang penjualan produk.

CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta sebagai perusahaan penyedia alat transportasi tentunya sudah mengatur mengenai standar operasional prosedur dalam suatu jabatan atau pekerjaan di CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta, hal tersebut menjadi acuan setiap karyawan untuk bekerja pada bidang dan tugasnya masing-masing. Standar operasional prosedur yang di dapat pada bagian *salesman/salesgirl* salah satunya berkaitan dengan ketentuan CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta yang membebaskan kepada karyawan bagian *sales* untuk dapat memenuhi target penjualan yaitu 4 unit kendaraan bermotor pada tiap bulannya dan apabila tidak memenuhi target maka diperbolehkan dipenuhi pada bulan berikutnya, tetapi apabila sampai bulan kedua belum mencapai target 4 unit perbulannya maka akan dievaluasi serta adanya kebijakan perusahaan untuk pemindahan *sales* dari

cabang tersebut ke cabang lain sehingga apabila *sales* tidak menjual kendaraan sama sekali maka pihak perusahaan berhak untuk menentukan keputusan apakah *sales* tersebut tetap dipertahankan atau di keluarkan dari perusahaan.

*Salesman/salesgirl* tentunya memiliki masalah dan kesulitan masing-masing di dalam pekerjaannya atau pun diluar pekerjaannya yang mana kadang itu membuat fokus *sales* jadi terpecah dan mengakibatkan tugas kantor yang tidak terselesaikan hal ini akan membuat beban yang besar bagi karyawan dan bahkan bisa terjadi stres. *The American Institute of Stress* memperkirakan bahwa selama tahun 2001 masalah stres telah merugikan para organisasi sebesar \$300 miliar dari segi penggantian biaya perawatan kesehatan, kompensasi para pekerja, absensi, dan tingkat keluar masuk tenaga kerja. Biaya perawatan kesehatan hampir 50% lebih besar untuk para pekerja yang mengalami stres tingkat tinggi dalam pekerjaan mereka Goetzel (dalam Losyk, 2007).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui hubungan stres kerja dengan prestasi kerja pada *salesman/salesgirl* di CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta.

### Kerangka Berfikir

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dari tingkah lakunya saat bekerja dan sejauh mana ia bisa menempatkan tingkat aspirasinya sehingga dapat menciptakan *level of performance* yang tinggi. Menurut Sutrisno (2009) beberapa aspek yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan itu dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran mencerminkan pribadi yang taat akan peraturan disiplin kerja.

Stres kerja adalah suatu tekanan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan baik fisik maupun emosi sehingga nantinya mengganggu kinerja karyawan di dunia kerja. Hariandja (2007) stres kerja sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, oleh para ahli dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu :

1. Gejala fisik, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang bisa kita alami dan harus diwaspadai.
2. Gejala psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah, dan lain-lain.
3. Gejala keprilakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi di mana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minuman keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang, dan lain-lain.

Stres kerja sangat dapat membantu (*functional*), tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja karyawan. Stres kerja tidak harus dihilangkan, karna stres kerja pada perusahaan itu baik fungsinya tetapi kadar stres kerja yang tinggi

dapat mengganggu prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan merasa tidak dapat mengontrol tugas-tugas yang diberikan dengan baik saat melaksanakan pekerjaannya. Robbins dan Judge (dalam Harrisma & Witjaksono, 2013) stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan prestasi kerja pada *sales* di suatu perusahaan, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah prestasi kerjanya sebaliknya jika semakin rendah stres kerja maka prestasi kerja *sales* semakin tinggi.

## METODE

Variabel adalah karakteristik, sifat atau atribut dari suatu obyek (*subyek*) penelitian, yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, akan dilakukan pengukuran terhadapnya, dan harus memiliki suatu nilai (*value*), dimana nilainya bervariasi antara obyek yang satu dengan obyek yang lain. Obyek (*subyek*) penelitian bisa berupa individu (orang), kelas, sekolah, organisasi, perusahaan (*firm*), industri, institusi pemerintahan (daerah atau negara), dan lain sebagainya Solimun (dalam Supriyanto & Maharani, 2013). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel tergantung (Y) adalah Prestasi Kerja, sedangkan variabel bebas (X) adalah Stres Kerja.

Pada penelitian ini variabel tergantung diukur dengan menggunakan skala prestasi kerja menurut Sutrisno (2009) adapun beberapa aspek yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya :

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan itu dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran mencerminkan pribadi yang taat akan peraturan disiplin kerja.

Pada penelitian ini variabel bebas diukur dengan menggunakan skala Stres Kerja Hariandja (2007). Adapun gejala stres kerja, yaitu:

1. Gejala fisik, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang bisa kita alami dan harus diwaspadai.
2. Gejala psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah, dan lain-lain.
3. Gejala keprilakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi di mana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minuman keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang, dan lain-lain.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara "*purposive sampling*", yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Cooper dan Schindler (dalam Supriyanto & Maharani, 2013) menyatakan bahwa peneliti diberi kebebasan untuk

menentukan siapa yang akan dijadikan sampel. Adapun ciri-ciri sampel yang menjadi sasaran penelitian ini adalah:

1. Lama bekerja minimal satu bulan
2. Berusia 17 sampai 27 tahun
3. *Salesman/salesgirl*
4. Domisili kerja pada kawasan area Yogyakarta kota

Skala prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri 60 butir pernyataan yang disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek prestasi kerja yang akan diungkap oleh skala prestasi kerja.

**Table 1. Blue Print Skala Prestasi Kerja**

No	Aspek Prestasi Kerja	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Hasil kerja	1,3,5,7,9,	2,4,6,8,10	10
2.	Pengetahuan pekerjaan	11,13,15,17,19	12,14,16,18,20	10
3.	Inisiatif	21,23,25,27,29	22,24,26,28,30	10
4.	Kecekatan mental	31,33,35,37,39	32,34,36,38,40	10
5.	Sikap	41,43,45,47,49	42,44,46,48,50	10
6.	Disiplin waktu dan absensi	51,53,55,57,59	52,54,56,58,60	10
<b>Jumlah</b>				<b>60</b>

Sumber: Data Primer *Blue Print* Skala Prestasi Kerja

Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri 48 butir pernyataan yang disusun oleh peneliti dengan mengacu pada gejala stres kerja yang akan diungkap oleh skala stres kerja.

**Table 2. Blue Print Skala Stres Kerja**

No	Gejala Stres Kerja	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Gejala Fisik	1,3,5,7,9,11,13,15	2,4,6,8,10,12,14,16	16
2.	Gejala Psikologis	17,19,21,23,25,27, 29,31	18,20,22,24,26,28, 30,32	16
3.	Gejala Perilaku	33,35,37,39,41,43, 45,47	34,36,38,40,42,44, 46,48	16
<b>Jumlah</b>				<b>48</b>

Sumber: Data Primer *Print* Skala Skala Stres Kerja

## HASIL PENELITIAN

Pengambilan data dalam penelitian ini dikenakan kepada para karyawan di beberapa cabang perusahaan CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta yang menjabat sebagai *salesman/salesgirl* di perusahaan yang beralamat pusat di Jl. P.Mangkubumi No.27, Gowongan, Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55233.

Skala stres kerja terdiri dari 48 butir, dimana dari semua butir tersebut akan di uji coba dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan butir-butir skala yang selanjutnya akan dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Sebaran Butir Uji Coba Skala Stres Kerja Sahih dan Gugur**

No	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah Butir	
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	Sahih	Gugur
1.	Gejala Fisik	1, 3, 7, 9, 13	5, 11, 15	2, 4, 6, 8, 10, 14	12, 16	11	5
2.	Gejala Psikologis	17, 19, 21, 27, 29, 31	23, 25	18, 20, 22, 28, 30	24, 26, 32	11	5
3.	Gejala Perilaku	35, 37, 39, 41	33, 43, 45, 47	36, 38, 40	34, 42, 44, 46, 48	7	9
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>19</b>

Sumber: Data Primer Uji Coba Skala Stres Kerja

Berdasarkan analisis didapatkan 29 butir yang valid dan 19 butir yang gugur. Perolehan data dari hasil uji coba skala stres kerja kemudian diolah untuk mengetahui indeks seleksi butir dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. Validitas dan Reliabilitas alat ukur stres kerja di uji dengan menggunakan analisis kesahihan butir.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Uji Coba Stres Kerja**

No	Aspek	Jumlah Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
1.	Gejala Fisik	11	0,321 – 0,749	0,842
2.	Gejala Psikologis	11	0,343 – 0,682	0,849
3.	Gejala Perilaku	7	0,332 – 0,716	0,751
<b>Total</b>		<b>29</b>		

Sumber: Data Primer Uji Coba Skala Stres Kerja

Setelah dilakukan analisis kesahihan butir maka akan didapatkan butir-butir yang nantinya akan dijadikan sebagai butir dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Sebaran Butir yang Digunakan pada Penelitian**

No.	Aspek-aspek Stres Kerja	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Gejala Fisik	1, 3, 6, 8, 10	2, 4, 5, 7, 9, 11	11
2.	Gejala Psikologis	12, 14, 16, 18, 20, 22	13, 15, 17, 19, 21	11
3.	Gejala Perilaku	23, 25, 27, 29	24, 26, 28	7
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>14</b>	<b>29</b>

Sumber: Data Primer Sebaran Butir Penelitian

Skala prestasi kerja terdiri dari 60 butir, dimana dari semua butir tersebut akan di uji coba dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan butir-butir skala yang selanjutnya akan dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6. Sebaran Butir Uji Coba Skala Prestasi Kerja Sahih Dan Gugur**

No.	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah Butir	
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	Sahih	Gugur
1.	Hasil Kerja	1, 3, 5, 7, 9	-	2, 4, 6	8, 10	8	2
2.	Pengetahuan Pekerjaan	11, 13, 15, 17	19	12,14,16, 18, 20	-	9	1
3.	Inisiatif	21, 23, 25, 29	27	26, 28, 30	22, 24	7	3
4.	Kecekatan Mental	31, 33, 35, 37, 39	-	32, 36, 38, 40	34	9	1
5.	Sikap	41, 43, 45, 47, 49	-	-	42, 44, 46, 48, 50	5	5
6.	Disiplin Waktu dan Absensi	51, 53, 55, 57, 59	-	56, 58	52, 54, 60	7	3
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>15</b>

Sumber: Data Primer Uji Coba Skala Prestasi

Berdasarkan analisis didapatkan 45 butir yang valid dan 15 butir yang gugur. Perolehan data dari hasil uji coba skala prestasi kerja kemudian diolah untuk mengetahui indeks seleksi butir dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. Validitas dan Reliabilitas alat ukur prestasi kerja di uji dengan menggunakan analisis kesahihan butir.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Uji Coba Prestasi Kerja**

No	Aspek	Jumlah Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
1.	Hasil Kerja	8	0,336 – 0,590	0,759
2.	Pengetahuan Pekerjaan	9	0,348 – 0,841	0,876
3.	Inisiatif	7	0,355 – 0,656	0,758
4.	Kecekatan Mental	9	0,333 – 0,850	0,849
5.	Sikap	5	0,538 – 0,609	0,786

6.	Disiplin Waktu dan Absensi	7	0,346 – 751	0,792
<b>Total</b>		<b>45</b>		

Sumber: Data Primer Uji Coba Skala Prestasi Kerja

Setelah dilakukan analisis kesahihan butir maka akan didapatkan butir-butir yang nantinya akan dijadikan sebagai butir dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 8. Sebaran Butir yang Digunakan pada Penelitian**

No	Aspek-aspek Prestasi Kerja	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Hasil Kerja	1, 3, 5, 7, 8	2, 4, 6	8
2.	Pengetahuan Pekerjaan	9, 11, 13, 15	10,12,14, 16, 17	9
3.	Inisiatif	18, 19, 20, 23	21, 22, 24	7
4.	Kecekatan Mental	25, 27, 28, 30, 32	26, 29, 31, 33	9
5.	Sikap	34, 35, 36, 37, 38	-	5
6.	Disiplin Waktu dan Absensi	39, 40, 41, 43, 45	42, 44	7
<b>Jumlah</b>		<b>28</b>	<b>17</b>	<b>45</b>

Sumber: Data Primer Sebaran Butir Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 23 Oktober – 3 November 2017 di CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta. Seperti saat melakukan uji coba penelitian, dalam penelitian ini peneliti membagikan skala kepada 30 responden dengan teknik “purposive sampling” yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, lalu setiap subyek memperoleh dua eksemplar skala yang berisi skala prestasi kerja dan skala stres kerja.

Analisis deskripsi data penelitian ini ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan respon subyek penelitian berupa mean atau rata-rata terhadap variabel-variabel penelitian yaitu prestasi kerja dan stres kerja. Berdasarkan analisis data statistik deskriptif dapat diketahui skor empirik dan skor hipotetik. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini.

**Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Maks	M	SD	Min	Maks	M	SD
Stres Kerja	29	116	72.5	14.5	54	96	75.77	11.252
Prestasi Kerja	45	180	112.5	22.5	130	158	145.03	6.451

Sumber: Data Primer Data Penelitian

Berdasarkan tabel 9. maka dapat dilakukan kategorisasi pada dua variabel penelitian. Kategorisasi nilai berdasarkan distribusi skor hipotetik pada masing-masing variabel secara hipotetik dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Kategori Nilai Prestasi Kerja dan Stres Kerja**

Variabel	Kategori	Persen (%)	Frekuensi	Kategori
Stres Kerja	Rendah	10.0 %	3	Sedang
	Sedang	70.0 %	21	
	Tinggi	20.0 %	6	
Prestasi Kerja	Rendah	-	-	Tinggi
	Sedang	6.7 %	2	
	Tinggi	93.3 %	28	

Sumber: Data Primer Nilai Prestasi Kerja dan Stres Kerja

Berdasarkan hasil kategori ditabel 10. dapat disimpulkan bahwa pada subyek penelitian skor skor stres kerja berada pada kategori sedang (70.0 % dari 21 subyek) dan prestasi kerja berada pada kategori tinggi (93.3 % dari 28 subyek).

**Tabel 11. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Skor KS-Z	P	Keterangan
Stres Kerja	0.698	0.715	Normal
Prestasi Kerja	1.021	0.248	Normal

Sumber: Data Primer Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang terdapat pada tabel 11. menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki  $p = 0.715$  ( $p > 0.05$ ) dan variabel prestasi kerja memiliki  $p = 0.248$  ( $p > 0.05$ ). Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut maka dapat di simpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki sebaran data yang normal.

Hasil uji linieritas terhadap variabel stres kerja dan prestasi kerja menunjukkan nilai  $F = 0.826$  dengan  $p = 0.632$  ( $p > 0.05$ ). Berdasarkan hasil analisis uji linieritas tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel prestasi kerja adalah linier. Untuk melihat hasil bisa dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	Sig.	p	Linieritas
Stres Kerja – Prestasi Kerja	0.826	0.632	$p > 0.05$	Linier

Sumber: Data Primer Uji Linieritas

**Tabel 13. Hasil Analisis Korelasi Product Moment**

Variabel	$r_{xy}$	P	Kesimpulan
Stres Kerja – Prestasi Kerja	- 0.026	0.889	Tidak signifikan

Sumber: Data Primer Analisis Korelasi *Product Moment*

Hasil analisis menunjukan besarnya koefisien korelasi antara kedua variabel adalah  $r_{xy} = -0.026$  dengan  $p = 0.889$  ( $p > 0.01$ ). Hal ini berarti menunjukkan tidak signifikannya hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak/tidak diterima.

## DISKUSI

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini berdasarkan teori Ardana, dkk (dalam Harrisma & Witjaksono, 2013) yang menyatakan bahwa salah satu alasan stres kerja perlu untuk dipahami karena stres kerja berhubungan erat dengan produktivitas, dimana kita tahu bahwa produktivitas berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan di sebuah perusahaan. Hasil analisis korelasi *product moment* (Pearson) ini menunjukkan  $r_{xy} = -0.026$  dengan taraf tidak signifikan  $p = 0,889$  ( $p > 0,05$ ) artinya tidak ada hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ditolak.

Dengan tidak terbuktinya hipotesis ini, kemungkinan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi dalam diri karyawan (Sinaga & Sunardi, 2013). Menurut Roring, Soegoto, dan Dotulong (2014) faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung maupun tidak, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi individu atau karyawan dalam bekerja.

Cormic dan Tiffin (dalam Widhiastuti, 2002) merumuskan terdapat tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, antara lain : Faktor individual, yang meliputi sifat-sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, minat ataupun motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja lalu Faktor situasional, yang meliputi faktor fisik dan pekerjaan antara lain metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, penataan

ruang kerja, keadaan lingkungan fisik seperti penyinaran, kebisingan, temperatur maupun ventilasi dan Faktor sosial dan organisasi antara lain kebijakan perusahaan, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, di lingkungan sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja, itu artinya hipotesis yang diajukan ditolak hal ini bisa disebabkan oleh berbagai hal yang telah dijabarkan diatas antara lain kepribadian sales yang tangguh serta komunikatif, ilmu yang telah sales dapat selama masa pelatihan dan training serta pengalaman atau lamanya sales itu berkerja di bidang yang sama sehingga sales sudah mampu untuk mengendalikan dan paham keinginan customer seperti apa.

Dari hasil penelitian ini maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan (*Sales*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dalam kategori sedang untuk itu maka stres kerja subyek harus diturunkan dengan cara menjaga hubungan interpersonal yang baik terhadap atasan maupun karyawan lain, memberikan kontribusi ide, gagasan dan menceritakan kendala apa saja yang dialami pada saat *briefing*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan berada dalam kategori tinggi hal ini tentunya perlu dipertahankan karyawan agar dapat menunjang kemajuan perusahaan.
2. Bagi CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta. Prestasi kerja karyawan berada pada kategori tinggi maka ini harus dipertahankan namun stres kerja berada pada kategori sedang sehingga harus diberikan penanganan dengan beberapa cara yaitu dengan terus melakukan monitoring tingkat stres kerja karyawan, memberikan konseling, mengadakan pelatihan sekaligus liburan bersama agar karyawan lebih mampu dalam menghadapi situasi di lapangan. Perusahaan juga harus mempertahankan prestasi kerja karyawan dalam kategori tinggi sehingga dapat terus menunjang kemajuan perusahaan, adapun caranya antara lain bisa dengan memberikan bonus, mengadakan kompetisi sehat dalam bekerja dan lainnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan prestasi kerja maka peneliti dapat mengkaitkan dengan variable lain, diantaranya hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi, kepribadian, kreativitas, motivasi, kerja sama, kuantitas kerja, kualitas kerja dan usaha.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ferrinadewi, E. (2008). *Merek dan psikologi konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Harrisma, O. K & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(2), 650-653. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Losyk, B. (2007). *Cara mengatasi stress dan sukses di tempat kerja*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Roring, M. Y., Soegoto, A. S., & Dotulong, L. (2014). Stress kerja, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi pegawai pada biro umum SETDA provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 2(3), 1359-1368. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sinaga, M.T. & Sunardi, H.P. (2013). Analisis pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bardie Puritama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 13(2), 77-90. Jakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Krida Wacana.



- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supriyanto, A. S & Maharani, V. (2013). *Metodologi penelitian manajemen sumberdaya manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS (Anggota IKAPI).
- Widhiastuti, H. (2002). Studi meta-analisis tentang hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja. *Jurnal Psikologi*. 1, 28-42. Semarang: Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Semarang.