

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PIZZA HUT CABANG JAMBI PRIMA MALL KOTA
JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

Oleh:

**Nama : Ayu Fitriany
NIM : 1500861201017
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2021**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen
Meayatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh:

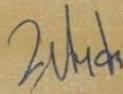
Nama : Ayu Fitriany
Nim : 1500861201017
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza
Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan
kelaziman berlaku dengan uji komprehensif dan skripsi ini pada tanggal yang
tertera dibawah ini:

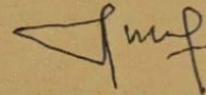
Jambi, Juli 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



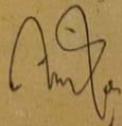
(Sakinah AS, SE, MM)



(Drs. Rasdi, MM)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



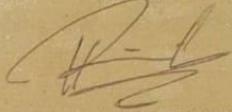
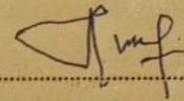
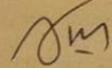
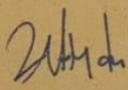
(Anisah SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada:

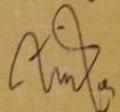
Hari : Kamis
Tanggal : 09 September 2021
Jam : 10.00 - 12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Jambi

PANITIA PENGUJI

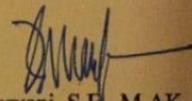
JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Nuraini, SE, MM	
Sekretaris	: Drs. Rasdi, MM	
Penguji Utama	: Ubaidillah, S.E., M.M.	
Anggota	: Sakinah AS, S.E., M.M.	

Disahkan Oleh:

Ketua Program
Studi Manajemen


Anisa, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.AK., AK., CA.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Fitriany

NIM : 1500861201017

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : Sakinah, AS, SE, MM
Drs. Rasdi, M.M.

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini benar adanya dan bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan orang lain saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2021

Pembuat Pernyataan

Ayu Fitriany

NIM: 1500861201017

ABSTRACT

Ayu Fitriany, 2021 THESIS. Title: The Effect of Work Stress on Employee Performance at Pizza Hut Jambi Prima Mall Branch Jambi City.

Supervisor : 1. Sakinah AS, SE, MM
2. Drs. Rasdi, MM

Keywords: Job Stress, Performance

The increasingly complex demands in the current era, will make employees tend to experience work stress if employees are less able to adapt their desires to existing realities, both internal and external realities. Job stress according to Luthans (2011) is defined as an adaptive response to external situations that produce physical, psychological and/or deviations in organizational members. Performance itself according to Wibowo (2010), is the result of work that has a strong relationship with the organization's strategic goals, customer satisfaction, and contributes to the economy. From this understanding of performance, it can be concluded that performance is the activities carried out in the work and the results achieved from the work.

Seeing the importance of managing work stress, the researchers were encouraged to take the title of the thesis "The Effect of Work Stress on the Performance of Employees of Pizza Hut Jambi Prima Mall Jambi City Branch".

The research method that will be used in this research is descriptive quantitative method, because of the variables that will be studied in relation to it and its purpose is to present a structured, factual, and accurate description of the facts and the relationship between the variables studied, namely the influence of work stress and work environment on the performance of employees of Pizza Hut JPM Jambi City Branch. Methods of collecting data using a written questionnaire and library research taken with documentation by looking at the existing documentation at Pizza Hut Jambi Prima Mall Branch Jambi City. The number of samples in this study were 38 respondents. The data collected is primary and secondary data. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress on employee performance at the Pizza Hut restaurant Jambi Prima Mall Jambi City Branch.

The results of this study indicate that there is a relationship between the independent variables on the dependent variable. This can be seen from the R value of 0.507, R Square of 0.257, and Adjusted R Square of 0.236. Which means that work stress variables consisting of environmental factors, organizational factors, and individual factors affect the performance of employees of Pizza Hut Jambi Prima Mall Jambi City Branch.

KATA PENGANTAR

Dengan penuh kerendahan hati serta memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dalam bentuk skripsi. Penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Pada kesempatan ini penulis sangat mengucapkan terimakasih banyak kepada Ibunda Kusmiati dan Ayahanda Irwan Sukendri serta adikku Dea Fadilah dan partnerku Rendi Saputra yang telah memberikan do'a, dukungan, materi, semangat, motivasi, nasihat, kritik serta saran untuk menggapai cita-cita saya. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis juga banyak menerima masukan, saran, bimbingan, dan arahan keluarga. Penulis juga mengucapkan terima kasih dan rasa hormat yang tulus dengan segala kerendahan hati kepada:

1. Bapak H. Fachruddin Rozi, S.H, M.H, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E, M.Ak., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
3. Ibu Anisah, S.E, M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
4. Ibu Atikah, S.E, M.M selaku Pembimbing Akademik
5. Ibu Sakinah AS, S.E, M.M, dan Bapak Drs. Rasdi, MM, selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya dalam memberikan bimbingan, pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, saya ucapkan terima kasih banyak untuk semua yang telah diberikan.
6. Ibu dan Bapak Dosen Penguji Skripsi yang telah menguji kebenaran dan memberi saran guna penyempurnaan skripsi ini

7. Dosen dan staf Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Kepada Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi yang telah membantu menyediakan data-data yang diperlukan, saya ucapkan terima kasih
9. Semua teman-teman angkatan 2015 Manajemen Fakultas Ekonomi yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu yang selalu memberikan doa, semangat, dorongan, serta bantuannya, dengan demikian saya ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, Juli 2021

Ayu Fitriany

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Pengertian Stres.....	18
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres	21
2.1.5 Kinerja Karyawan	27
2.2 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan	33
2.3 Kerangka Pemikiran.....	33

2.4	Hipotesis	35
2.5	Metodologi Penelitian.....	36
2.5.1	Metode Penelitian yang Digunakan.....	36
2.5.2	Jenis dan Sumber Data	36
2.5.3	Metode Pengumpulan Data	37
2.5.4	Metode Penarikan Sampel Penelitian	38
2.5.5	Metode Analisis Data	38
2.5.6	Definisi Operasional	41
BAB III	GAMBARAN UMUM.....	66
3.1	Gambaran Pizza Hut	66
3.2	Visi dan Misi	66
3.3	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	68
3.3.1	Struktur Organisasi.....	68
3.3.2	Personil dan Pembagian Tugas	68
3.4	Produk Pizza Hut	54
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	88
4.1	Hasil Penelitian	88
4.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
4.3	Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian	
Bab V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	109
5.1	Kesimpulan.....	109
5.2	Saran	110
	DAFTAR PUSTAKA	111
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

1.1	Jumlah Karyawan Pizza Hut JPM Kota Jambi.....	5
1.2	Penjualan Pizza Hut JPM Kota Jambi	7
1.3	Pilihan Topping Pizza Hut JPM Kota Jambi	8
2.1	Operasional Variabel	42
3.1	Pilihan Topping Pizza Hut JPM Kota Jambi	56
4.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	59
4.2	Distribusi Responden Menurut Umur	60
4.3	Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir	61
4.4	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja	61
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Beban Kerja	62
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Sikap Pemimpin	66
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Waktu Kerja	67
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Konflik	68
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komunikasi	69
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Otoritas Kerja	70
4.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap 12 Item Pernyataan Stres Kerja	71
4.12	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Prestasi Kerja	72
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab	73
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kesetiaan	74
4.15	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kerjasama	75
4.16	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Prakarsa	76
4.17	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketaatan	77
4.18	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kejujuran	78
4.19	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap 14 Item Pernyataan Kinerja	79
4.20	Hasil Regresi Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	80
4.21	Koefisien Korelasi dan Determinasi	81
4.22	Uji T	82

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	35
-----	-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	85
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner	89
Lampiran 3	Interval	91
Lampiran 4	SPSS	93
Lampiran 5	Tabel t.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat dominan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Perhatian serius terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan, menurut Hasibuan (2016). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat saat ini, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Persaingan dalam dunia bisnis dan industri yang sangat kompleks seperti sekarang harus diikuti dengan perubahan dalam diri karyawan dan organisasi atau perusahaan. Karyawan harus dapat menyesuaikan semua perubahan yang ada saat ini. Penyesuaian terhadap perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Tuntutan yang semakin kompleks di era saat ini, akan membuat karyawan cenderung mengalami stres kerja apabila karyawan kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Stres kerja menurut Luthans (2011) didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau pada anggota organisasi.

Luthans (2011), menggolongkan empat hal penyebab stres (*stressors*) yaitu stres yang berasal faktor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan

individu. Dari sumber-sumber stres tersebut jika tidak segera ditangani maka akan menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Kinerja sendiri menurut Wibowo (2010), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pengertian kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu.

Stres dan kinerja karyawan keduanya pengaruhnya sangat besar untuk kemajuan perusahaan, dan kemajuan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusianya. Hubungan stres dan kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2011), digambarkan dalam hubungan U Terbalik bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk beraksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah.

Stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Menurut Greenberg dalam Mauladi dan Dihan (2015) mengatakan bahwa dari 27 persen karyawan di Amerika Serikat, pekerjaan menjadi sumber terbesar dari stres dalam kehidupan mereka. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat

merugikan organisasi. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau bahkan terlalu sedikit, maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan berdampak pada penurunan kinerja.

Teori dan beberapa analisis stres kerja hubungannya dengan kinerja karyawan yang sudah dikemukakan diatas dan beberapa studi yang sudah dianalisis diantaranya pada karyawan yang bekerja di *banking sector*, *public sector*, *tourism sector* dan *manufacture sector* dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa analisis tersebut belum pernah dilakukan di *food and beverages sector* yaitu restoran Pizza Hut.

Restoran Pizza Hut tergolong restoran dengan tipe *Casual Dining Restaurant*, yaitu restoran yang melayani hampir semua golongan konsumen. Restoran ini memiliki banyak pilihan makanan dan konsumen dapat menikmati suasana santai, dengan harga makanan di restoran ini yang tidak begitu tinggi, serta konsumen akan mendapatkan pelayanan langsung di meja. Pizza Hut mempunyai dua divisi dalam tim operasionalnya, yaitu *Front Of The House (FOH)*, dan *Back Of The House (BOH)* (Eka Indah Suryani, 2015, kom. pers., 12 April).

Restoran Pizza Hut merupakan salah satu restoran *fastfood* yang kualitas rasa pizza nya tidak diragukan lagi oleh masyarakat, pizza hut hadir di Indonesia pertama kalinya pada tahun 1984, merupakan restoran pizza pertama di bawah

PT. Sari Melati Kencana, terdapat 3 sistem layanan di pizza hut yaitu layanan *dine in*, *take away* dan *delivery*. Bahkan sekarang Pizza Hut telah menambahkan *Delivery service* dengan konsep yang berbeda, yang kita kenal dengan nama restoran *Pizza Hut Delivery* (PHD) hingga kini *Pizza Hut delivery* masih terus berkembang di wilayah Jakarta, Bekasi dan Tangerang bahkan sudah merambah ke seluruh wilayah yang ada di Indonesia termasuk di Kota Jambi.

Pizza Hut hadir di Kota Jambi untuk melayani kebutuhan dan gaya hidup masyarakat masa kini. Pizza Hut memberikan solusi *delivery* makanan atas kondisi jalan yang macet, musim hujan, kesibukan di kantor, bahkan untuk menemani kebersamaan masyarakat Kota Jambi bersama keluarga di rumah. Pembukaan Pizza Hut di Jambi Prima Mall (JPM) Trona berlangsung pada Kamis tanggal 01 November 2018. Gerai Pizza Hut ini berada di lantai dasar B yang buka dari pukul 10.00 pagi hingga 22.00 malam. Penambahan restoran di Jambi, Pizza Hut berharap memberikan yang terbaik ke warga di Jambi dengan membuat pizza yang fresh dan berkualitas tinggi, serta menyediakan restoran yang bagus dan nyaman dan melayani setiap tamu seperti keluarga sendiri dengan menawarkan menu-menu lain seperti beragam olahan ayam, pasta, *rice box*, minuman dan lainnya.

Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi dalam kegiatan operasionalnya, menuntut semua karyawan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan. Tidak mudah bagi restoran Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi untuk bertahan dan terus tumbuh demi mencapai visi dan misi di tengah meningkatnya bisnis *food and beverages* di Kota Jambi. Tentu diperlukan

sumberdaya manusia yang terampil dan cekatan untuk dapat memenuhi tuntutan perusahaan. Untuk itu jumlah karyawan yang ada saat ini dituntut untuk berkinerja yang tinggi demi mencapai visi dan misi perusahaan. Berikut dapat dilihat data karyawan Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi selama tahun 2015 hingga 2019 pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pizza Hut JPM Kota Jambi
Tahun 2015 - 2019

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Karyawan	Persentase Perkembangan (%)
2015	30	16	46	-
2016	28	15	43	-6,52
2017	32	15	47	9,30
2018	38	25	63	34,04
2019	25	13	38	-39,68

Sumber : Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi, 2020

Dari tabel 1.1 diatas terlihat terjadi penurunan jumlah karyawan yang cukup banyak ditahun 2019 menjadi 38 karyawan. Dengan adanya efisiensi membuat karyawan mendapat tuntutan yang lebih tinggi dalam bekerja. Ketidakjelasan *job description* dan tanggung jawab, serta tidak ada media untuk menyalurkan keluhan dari pihak manajemen Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi. Hal-hal tersebut dapat mengakibatkan streskerja dan mengganggu kinerja mereka.

Sejak didirikan outlet *Pizza Hut* Cabang JPM Kota Jambi, perusahaan sudah memiliki standar pengukuran kinerja namun hasilnya sering kali kinerja kurang maksimal (*underperforming employees*) karena pada saat team *audit* datang mendadak karyawan kurang siap dalam menangani team *audit* dan menangani pesanan yang ramai. Kepuasan pelanggan terhadap pelayanan *Pizza Hut* sebesar 67 % didapat dari GES (*guest experience survey*) yang didapat dari

www.halopizzaindonesia.com, dari web tersebut didapat laporan dari *customer* yang memberikan kritik dan saran tentang outlet PH Cabang JPM Kota Jambi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja yang juga memperhitungkan pula mengenai kontribusi, serta keinginan ataupun kebutuhan dari semua karyawan *Pizza Hut* Cabang JPM Kota Jambi yang terlibat dalam perusahaan.

Dengan kinerja karyawan yang berkualitas, diharapkan masyarakat akan merasa puas sebagai pengguna atau konsumen dari jasa yang ditawarkan oleh perusahaan *Pizza Hut* Cabang JPM Kota Jambi. Adanya rasa puas terhadap pelayanan yang diberikan akan menyebabkan pelanggan tetap menggunakan kepuasan pelanggan perusahaan dengan jangka waktu lama. Untuk itu perlu dilakukan penelitian ini dalam melihat sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *Pizza Hut* khususnya *Pizza Hut* Cabang Jambi Prima Mall (JPM) Kota Jambi. Hal ini dikarenakan *Pizza Hut* cabang JPM memiliki kompetitor yang lokasinya cukup berdekatan restoran fast food yang ada di JPM. Permasalahan yang akan dihadapi oleh pelanggan adalah bagaimana memilih restoran *fastfood* dengan menu utama Pizza yang sesuai dengan harapan mengingat bahwa pelanggan sekarang ini merupakan pelanggan yang kritis dan tergolong *smart customer* yang membutuhkan banyak pertimbangan sebelum melakukan pembelian terhadap suatu produk.

Restoran *Pizza Hut* Cabang JPM Jambi penjualannya saat ini mengalami penurunan, sedangkan biaya operasional terus mengalami kenaikan, mulai dari harga bahan baku dan gaji karyawan. Penurunan penjualan dan biaya operasioanal

yang terus naik tersebut membuat manajer untuk melakukan efisiensi (Eka Indah Suryani, 2015).

Berikut ini dapat dilihat dari tabel 1.2 di bawah ini omset penjualan Pizza Hut cabang Jambi Prima Mall (JPM) Kota Jambi selama tahun 2015 hingga 2019.

Tabel 1.2
Penjualan Pizza Hut JPM Kota Jambi Tahun 2015 - 2019

Tahun	Target (Rp)	Penjualan (Rp)	Persentase (%)
2015	13.850.650.000	14.652.365.559	105,79
2016	13.705.600.000	13.813.007.361	100,78
2017	13.407.500.000	13.051.439.278	97,34
2018	12.895.000.000	12.642.833.585	98,04
2019	12.690.760.000	12.215.365.559	96,25

Sumber : Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa penjualan pada Pizza Hut Cabang Jambi Prima Trona (JPM) cenderung melambat dan masih ada dibawah target, penjualan terendah ditahun 2019 dengan total penjualan hanya Rp. 12.215.365.559 atau 96,25 % dari target Rp. 12.690.760.000, penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2015 yaitu dengan total penjualan Rp. 14.652.365.559 atau 105,79 % dari target Rp. 13.850.650.000, tingginya minat masyarakat dikarenakan daya beli masyarakat atas resto makanan baru yang disebabkan menu baru dari pizza hut sendiri meskipun demikian penjualan pada tahun berikutnya mulai berkurang bahkan masih dibawah target yang diharapkan. Dengan penjualan yang dibawah target tentu Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi saat ini sedang melakukan efisiensi salah satunya dalam bidang Sumber Daya Manusia, yaitu dengan mengurangi jumlah karyawan. Selain itu, akumulasi margin penjualan kurang dari 100 % dari target, maka karyawan tidak ada bonus dari perusahaan.

Selain itu karyawan pizza hut cabang JPM Kota Jambi dituntut untuk meningkatkan kepuasan pelanggan di pizza hut tahun 2020 terdapat berbagai pilihan isi topping pizza atau rasa yang dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3
Pilihan Topping Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi
Tahun 2020

No.	Pilihan Topping Pizza	Isi Topping Pizza atau Rasa
1.	Super Supreme (SSU- BEEF)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Burger Sapi, Daging Sapi Cincang, Daging Sapi Asap, Daging Ayam Asap, Paprika Merah, Paprika Hijau, Bawang Bombay dan Jamur
2.	Meat Lover (MLO)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Burger Sapi, Daging Sapi Cincang, Sosis Sapid an Sosis Ayam
3.	American Favorite (AMF)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Pepperoni Sapi, Daging Sapi Cincang dan Jamur
4.	Super Supreme Chicken (SSC)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Sosis Ayam, Daging Ayam Bumbu, Daging ayam Asap, Paprika Hijau dan Paprika Merah Bawang Bombay Dan Jamur.
5.	Tuna Melt (TME)	Tuna Mayo MK, Keju Mozarella, Bawang Bombay, Jagung Manis dan Parsley Chopped (Garnish) Potong Chaki dan Julian
6.	Chicken Lover (CLO)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Sosis Ayam, Daging Ayam Asap dan Nugget Stick Ayam (Chicken Stik)
7.	Black Paper Beef (BPB) Black Paper Chicken (BPC)	Black Paper Sauce, Keju Mozarella, Paprika Merah, Paprika Hijau Bawang Bombay, Sapi Lada Hitam/ Chicken Fasito
8.	Pepperoni Beef (PEB)	Universal Sauce, Keju Mozarella dan Pepperoni Beef

No.	Pilihan Topping Pizza	Isi Topping Pizza atau Rasa
9.	Cheese Burger (CBU)	Tomato Sauce, Keju Mozarella, Burger Patties, Bawang Bombay Garnish : Potongan Tomat, Keju Slice Chedar, Mayonise, Beef Bite dan Parsley Chopped
10.	Frank Furtur BBQ (FFB)	Honey BBQ Sauce, Keju Mozarella, Sosis Sapi Frank Furtur, Bawang Bombay, Daging Sapi Cincang Garnisch : Tomato Sauce, Mustard Sauce dan Porsley Chopped
11.	Meat Monsta	Universal Sauce, Keju Mozarella, daging Sapi Cincang, Sosis Sapi, Jamur Dan Bawang Bombay Garnish : Cheese Mayo dan Parsley
12.	Cheese Lovers	Universal Sauce, Keju Mozarella, String Cheese

Sumber : Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi, 2020

Berbagai menu pilihan yang disajikan oleh pizza hut cabang JPM Kota Jambi bertujuan untuk memberikan tingkat kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dalam menikmati hasil olahan pizza hut. Pihak Pizza Hut menerapkan Standard Mutu Kualitas Pelayanan yang harus dijalankan oleh seluruh karyawan Pizza Hut saat melayani konsumen. Dapat diambil contoh untuk standard waktu yang ditetapkan oleh Pihak Pizza Hut, batas makanan disajikan atau batas paling lama pesanan konsumen datang untuk siap disajikan adalah selama 15 menit.

Selain itu standard pelayanan karyawan Pizza Hut terhadap konsumen dapat dilihat dari sikap keramah tamahan karyawan saat melayani konsumen mulai dari mengucapkan salam, memperkenalkan diri, sampai mencatat daftar makanan yang dipesan, keseluruhannya dilakukan secara ramah oleh karyawan Pizza Hut. Namun jika dilihat dalam SOP perusahaan sistem yang ada tidak

semua dijalankan dengan benar. Ada berbagai macam faktor yang menyebabkan hal tersebut tidak dijalankan dengan sesuai standart yang ada. Sebagai salah satu contoh kecil keseharian yang didapat karyawan saat bekerja adalah sering terjadi job overload dikalangan karyawan. Karyawan harus mengerjakan beberapa tugas dan fleksibilitas jam kerja yang merugikan karyawan yang harusnya dalam sehari karyawan bekerja selama 8 jam dan 1 jam istirahat namun tak jarang terjadi over time sampai 11 jam sehari. Maka tingkat stress dikubuk karyawan yang cukup tinggi tak dapat terhindarkan. Salah satu karyawan berpendapat bila kondisi outlet tempatnya bekerja dirasa sudah tidak kondusif, maka karyawan tersebut memilih untuk keluar dari outlet tersebut. Namun ia mengatakan bahwa enak tidaknya kondisi kerja di outlet juga tergantung oleh pimpinan yang membawahi outlet tersebut, sehingga tak jarang karyawan tersebut pindah ke outlet yang lain. Dan seorang manajer harus bisa melihat tanda-tanda stres kerja yang dialami karyawan dari fenomena yang ada di Pizza Hut Cabang JPM Trona dan berbagai sumber stres yang lain. Stres tersebut harus dapat diminimalisir dan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga visi dan misi perusahaan tercapai, agar kepuasan pelanggan terhadap kinerja karyawan dapat terpenuhi. Banyak hal yang dapat membuat stres kerja terjadi pada karyawan, salah satunya adalah melakukan penjualan diluar outlet atau diluar jam kerja, selain itu setiap karyawan dituntut untuk selalu mengerti situasi dan kondisi serta perasaan konsumen yang berkunjung untuk membeli atau makan langsung pizza ditempat. Sedangkan ada banyak sekali tipe-tipe atau macam-macam konsumen. Tidak semua konsumen yang dilayani dengan baik memberikan feedback baik juga. Namun sebagai

seorang karyawan Pizza Hut selalu harus dituntut untuk melayani dengan baik setiap konsumen yang datang ke outlet. Jika ada konsumen yang komplain karna pelayanan yang kurang baik maka itu sangat berdampak buruk bagi karyawan yang melayani konsumen tersebut. Hal-hal seperti inilah yang dapat menimbulkan stres kerja di perusahaan.

Diharapkan dengan sistem pengukuran kinerja karyawan maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Selain itu, sebaiknya untuk menghindari stres kerja terjadi pada karyawan harus dilakukan evaluasi komunikasi antar karyawan maupun karyawan dan pimpinan. Jika komunikasi antar karyawan dan kinerja karyawan meningkat maka hasil penilaian audit mendapatkan nilai yang baik. Meningkatkan kinerja karyawan yang baik secara umum dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga pengukuran kinerja karyawan akan berdampak kinerja perusahaan.

Dari fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi"*.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini penting dilaksanakan karena ditemukannya identifikasi masalah yaitu:

1. Penjualan produk pada restoran Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi terus mengalami fluktuasi setiap bulannya.

2. Adanya tuntutan target penjualan yang terlalu tinggi menyebabkan meningkatnya stress kerja karyawan pada Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi.
3. Margin Penjualan perbulan masih banyak dibawah target penjualan, sehingga karyawan sulit mencapai bonus dari target yang ditentukan restoran Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan stress kerja dan kinerja karyawan pada restoran Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi?.
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan stress kerja dan kinerja karyawan pada restoran Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi?.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi?.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan bermanfaat

untuk penelitian lebih lanjut berkaitan dengan stres kerja dan kinerja karyawan yang berkenaan dengan judul yang penulis ajukan.

2. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan pengetahuan untuk bahan pertimbangan dan evaluasi dari kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan restoran Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi dalam memberikan bantuan perusahaan dalam mencapai target pencapaian kinerja perusahaan dan memudahkan perusahaan untuk melakukan evaluasi bila target tidak tercapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan ilmu pengetahuan yang berkembang sekitar abad ke-19 dan merupakan bagian dari Ilmu Ekonomi. Pada saat itu mulai ada tulisan-tulisan mengenai manajemen, seperti John Robert Beishline (Hasibuan, 2016) didalam memecahkan masalah. Manajemen menggolongkan kedalam 3 golongan yaitu:

- 1) Manajemen konvensional
- 2) Manajemen sistematis
- 3) Manajemen secara ilmu

Manajemen konvensional atau disebut manajemen tradisional, artinya manajemen di dalam menghadapi sesuatu masalah, dan pemecahannya dengan berdasarkan pada tindakan-tindakan yang diambil pada masa lalu, jadinya selalu mendasarkan pada tradisi. Manejer konvensional sangat memegang peranan penting, tetapi kelemahan manejer ini kurang efektif dan efisien.

Manajer sistematis merupakan suatu langkah menuju manajemen berdasarkan ilmu, dikarena dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapinya, selalu berdasar kepada pengalamannya dan juga pengalaman orang lain, jadi keberhasilan orang lain dapat dijadikan pedoman dan dipraktikkannya.

Manajemen yang secara ilmu menetapkan dengan seksama persoalan-persoalan yang dihadapi, membuat suatu patokan sebagai penegasan untuk

bekerja, mengumpulkan bahan-bahan untuk mencapai cara pemecahan sementara, serta memeriksa kembali cara pemecahan itu. Dengan demikian, manajemen yang berdasarkan ilmu adalah suatu yang berupa pengamatan dan analisis yang logis. Yang menuju pada suatu rencana yang efektif. Manajemen memiliki fungsi-fungsi tersendiri dan fungsinya juga telah banyak melahirkan asumsi-asumsi para pakar manajemen. Fungsi manajemen yang akrab kita dengar misalnya yang dirumuskan George R. Terry dengan POAC (*Planning Organizing, Actuating, Controlling*) dalam (Hasibuan, 2016), dalam hal ini fungsi itu sendiri adalah sejumlah kegiatan yang meliputi berbagai jenis pekerjaan yang dapat di golongkan dalam suatu kelompok sehingga membentuk suatu kesatuan administratif (Hasibuan, 2016).

Sesungguhnya pandangan mengenai fungsi manajemen itu tidak berbeda antara beberapa ahli, cuma yang satu memasukkan salah satu atau dua fungsi ke dalam satu fungsi, sedangkan yang lain membaginya lagi sehingga menjadi beberapa fungsi yang lebih terperinci. Kita lihat misalnya Louis A. Allen (Hasibuan, 2016) memasukan fungsi *directing, selecting people* dan *staffing* kedalam satu fungsi, yaitu *leading* sedangkan Kontz dan O Donnel Memisahkannya. George R. Terry merumuskan *planning* menjadi fungsi pertama, sedangkan fungsi *leading* dia masukan ke dalam *actuating*. Jika kita lihat sistematika fungsi-fungsi manajemen dari Louis A. Allen maka memang sebenarnya sesuai dengan kenyataan bahwa setiap manajer harus melaksanakan keempat fungsi tersebut sehingga hasilnya merupakan satu keseluruhan yang disistimatis. Masing-masing fungsi tidak berdiri sendiri. Tetapi harus di rakit

menjadi proses manajemen, fungsi manajemen menurut Loius A. Allen (Hasibuan, 2016) terdiri dari:

- 1) Manajemen *leading* (memimpin)
- 2) Manajemen *Planning* (merencana)
- 3) Manajemen *Organizing* (menyusun)
- 4) Manajemen *Controlling* (mengawasi)

Fungsi *leading* terdiri dari beberapa kegiatan yaitu:

- 1) Menghasilkan keputusan atau (*Decision making*);
- 2) Mengadakan komunikasi (*Communicating*);
- 3) Memberikan motivasi (*Motivating*);
- 4) Memilih orang-orang (*Selecting People*);
- 5) Mengembangkan orang-orang (*Developing People*).

Manajemen *planning* meliputi kegiatan:

- 1) *Forecasting* (meramalkan)
- 2) *Estabilising objective* (menetapkan maksud dan tujuan)
- 3) *Programming* (mengarahkan)
- 4) *Scheduling* (mengatur tata waktu)
- 5) *Budgeting* (menyusun anggaran belanja)
- 6) *Developing procedures* (mengembangkan prosedur)
- 7) *Estabilising and interparing policies* (menetapkan dan menafsirkan kebijaksanaan)

Fungsi manajemen *organizing*:

- 1) *Designing organization structure* (merencanakan struktur organisasi)

- 2) *Delegating responsibility and authority* (mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang)
- 3) *Establishing relationship* (menetapkan hubungan-hubungan yang membedakan antara *line* dan staf)

Manajemen *controlling*:

Pekerjaan manajer dalam menilai dengan mengatur pekerjaan yang diselenggarakan dan yang telah selesai. Cara-cara pengawasan dalam manajemen diperoleh melalui:

- 1) *Developing performance standard* (perkembangan tingkat/derajat pekerjaan)
- 2) *Measuring performance* (pengukuran hasil pekerjaan)
- 3) *Evaluating result* (penilaian hasil pekerjaan)
- 4) *Taking corrective action* (pengambilan tindakan perbaikan)

Seperti kita ketahui bersama bahwa manajemen berkembang cukup pesat sebagai bagian dari ilmu ekonomi. Pada umumnya dan sering kita temui dalam kehidupan sehari-hari, serta seringkali kita lihat menjadi program atau jurusan pilihan dalam Fakultas Ekonomi dalam suatu Universitas tertentu terlihat bahwa manajemen dikelompokkan menjadi:

- 1) Manajemen Keuangan.
- 2) Manajemen Pemasaran.
- 3) Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat SDM atau *Human Resource Management* dan biasa disingkat dengan HRM, adalah falsafah mengenai tujuan SDM serta sumbangan yang dapat diberikannya bagi pencapaian sasaran perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3 Pengertian Stres

Menurut Siagian (2015) stres didefinisikan sebagai kondisi ketagangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik, biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan

akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Pengertian stres menurut para ahli psikologi, sebagaimana terangkum dalam www.psikologiku.com (2014) dinyatakan sebagai berikut:

1. Menurut Robbins (2012), stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.
2. Menurut Handoko (2011), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugas berarti mengganggu prestasi kerja.
3. Menurut Anatan (2010), stres adalah respon seseorang terhadap sesuatu hal yang ia hadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif dan negatif terhadap seseorang.

Menurut Luthans (2011), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan Lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Menurut Spielberg (dalam Handoyo, 2010) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-

obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa stress adalah suatu respon psikologis seseorang yang tidak menyenangkan atau keadaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaan dan yang tidak dapat dihindari oleh karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan tanggungjawab karyawan sehingga berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Danang (2015) menjelaskan bahwa stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dengan lingkungannya, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berakitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semuanya stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memepengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stres dalam penelitian ini adalah reaksi yang muncul sebagai akibat interaksi individu dengan lingkungan dimana individu yang bersangkutan berada yang tidak sebanding antara tuntutan-tuntutan yang

muncul dengan sumber daya biologis, psikologis dan sosial yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres

Menurut Spielberg dalam Agnes (2013) gejala-gejala stres di tempat kerja meliputi:

1. Kepuasan kerja rendah
2. Kinerja menurun
3. Semangat dan energi kerja menghilang
4. Komunikasi tidak lancar
5. Pengambilan keputusan jelek
6. Kreativitas dan inovasi kurang
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Sedangkan menurut Braham dalam Agnes (2013) gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik

Dalam hal ini dapat berupa: sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

2. Emosional

Dapat berupa: marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitive, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan

depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan, serta mudah menyerang dan kelesuan mental.

3. Intelektual

Dapat berupa: mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.

4. Interpersonal

Berupa: acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan dan mudah menyalahkan orang lain.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya stres menurut Dwiyantri dalam Agnes (2013) adalah:

1. Tidak adanya dukungan sosial

Artinya stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial disini dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan kantor

Hal ini berkaitan dengan hak dan wewenang seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan

kewenangannya. Stres kerja juga bias terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

3. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bias berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya.

4. Manajemen yang tidak sehat

Dalam hal ini menekankan pada gaya kepemimpinan para manajernya. Banyak orang atau karyawan mengalami stres manakala gaya kepemimpinan para manajernya cenderung sensitive, tidak percaya kepada orang lain terutama pada bawahannya, perfeksionis, terlalu yang mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan kejadian atau peristiwa yang sepele atau sebagainya.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom dalam Agnes (2013) mengemukakan bahwa stres kerja disebabkan oleh :

1. Adanya tugas yang terlalu banyak

Tugas yang banyak dan tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian serta waktu yang tersedia bagi para karyawan akan menyebabkan stres.

2. Supervisor yang kurang memadai

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas biasanya di bawah pimpinan sekaligus bertanggung jawab kepada supervisor. Jika seorang supervisor tidak pandai dan tidak menguasai tugas bawahannya, maka arahan dan

bimbingan yang diberikan akan tidak terarah dan tidak benar, hal ini menimbulkan stres kerja.

3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Dalam kondisi tertentu, seringkali atasan memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas agar selesai tepat waktu yang ditentukan oleh atasan.

4. Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai.

Faktor berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahan tanpa diikuti kewenangan (hak) memadai.

5. Ambiguitas peran.

Jika terjadi dimana tidak ada kepastian tentang definisi pekerjaan yang diemban dan apa yang diharapkan dari pekerjaan yang dilaksanakan akan menimbulkan ambiguitas peran.

6. Perbedaan nilai dengan perusahaan

Situasi ini biasanya terjadi pada karyawan yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi.

7. Frustrasi

Dalam hal ini, pada umumnya berkaitan dengan terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima.

8. Perubahan tipe pekerjaan

Hal ini biasanya berhubungan dengan mutasi kerja, dimana tempat yang baru tidak sesuai dengan keahliannya atau tidak sesuai dengan harapan karyawan yang bersangkutan.

9. Konflik peran

Dalam hal ini karyawan berhadapan dengan karyawan dengan harapan organisasi terlaui terhadapnya yang tidak konsisten atau karyawan berada dalam dua struktur yang berbeda.

Hasibuan (2014) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Putra dan Artha (2014) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Rini (2010) stres kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan, jadi karyawan akan mengalami stres karena menghadapi peluang, kendala, dan tuntutan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa, stres kerja adalah situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pola berpikir, emosi dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Jenis-jenis stres kerja

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat penilaian yang tinggi.
- 2) *Distress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang

diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian (Handoko, 2010).

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya (Wibowo, 2010). Kemudian Mohammad Pabundu (2010) dalam bukunya juga mengutip beberapa pengertian dari kinerja, seperti dari Stoner dalam bukunya *management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Selain itu juga ada dari Handoko (2011) yang dikutip dari bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Adapun unsur-unsur yang terdapat didalam kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya/pegawai seperti :
motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;

- 2) Faktor kompensasi, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader;
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi,
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Mahmudi, 2010).

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2011). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Prawirosentono dalam Wibowo (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan

faktor motivasi. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu yaitu:

1. Kelompok variabel individu

Terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, dan demografis. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

2. Kelompok variabel psikologis

Terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

3. Kelompok variabel organisasi

Terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi yang akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Steers dalam Anastashia (2015) ciri pekerja yang berkaitan dengan prestasi kerja (kinerja) yaitu :

1. Kemampuan kerja
2. Kejelasan peran
3. Motivasi kerja

Variabel yang sangat dominan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai adalah motivasi dan kemampuan, rendahnya kemampuan kerja dapat dilihat dari rendahnya tingkat pendidikan. Menurut David McClelland ada enam karakteristik

pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Mangkunegara, 2013). Dengan demikian pegawai akan mempunyai prestasi kerja yang maksimal jika memiliki motivasi berprestasi tinggi, dimana hal tersebut harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan ditunjang oleh lingkungan kerja. Kinerja seseorang dapat lebih besar dibandingkan dengan kinerja orang lain karena memiliki kemampuan lebih besar atau motivasi lebih besar atau keduanya.

Menurut Dessler dalam Wibowo (2010) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Meliputi akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

2. Kuantitas pekerjaan

Meliputi volume keluaran dan kontribusi.

3. Supervisi yang diperlukan

Meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

4. Kehadiran

Meliputi regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

5. Konservasi

Meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Soedjono (2013) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : (1) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. (4) Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. (5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Indikator-indikator dari kinerja karyawan menurut Handoko (2011) antara lain, sebagai berikut:

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang bersangkutan.
2. Kesetiaan/Loyalitas adalah kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, yang dibuktikan melalui tingkah laku dan sikap.
3. Tanggung Jawab adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Ketaatan adalah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak menyalahgunakan wewenang profesi karyawan.
5. Kejujuran adalah sikap seorang karyawan dalam mempertanggung jawabkan segala tindakan pelayanan karyawan yang diberikan kepada masyarakat baik secara teknis maupun administratif.
6. Kerjasama adalah berkoordinasi dengan sesama rekan atau mitra kerja yang ada baik dengan sesama pegawai maupun dengan lintas sektoral.
7. Prakarsa adalah suatu tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mengembangkan profesi.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran dan disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya

masih dapat dikembangkan atau diperinci, sehingga dapat membantu/memudahkan dalam pelaksanaan penilaian.

2.2 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Bagaimana hubungan antara stres dengan kinerja karyawan?. Hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*). Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan mencipatakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.

Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

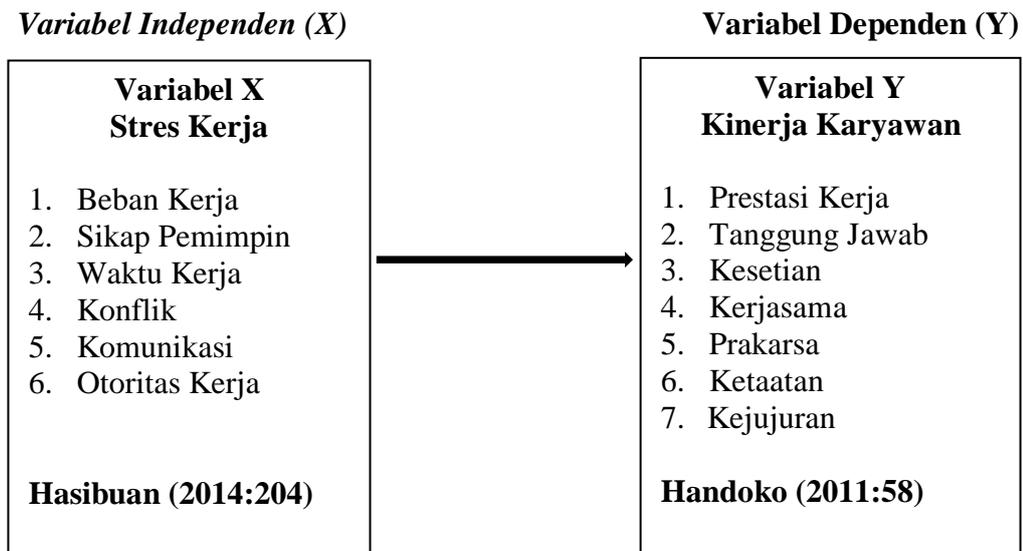
2.3 Kerangka Pemikiran

Indikator-indikator dari kinerja karyawan menurut Handoko (2011) antara lain, sebagai berikut: 1). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang bersangkutan. 2). Kesetiaan/Loyalitas adalah kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab,

yang dibuktikan melalui tingkah laku dan sikap. 3). Tanggung Jawab adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. 4). Ketaatan adalah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak menyalahgunakan wewenang profesi karyawan. 5). Kejujuran adalah sikap seorang karyawan dalam mempertanggung jawabkan segala tindakan pelayanan karyawan yang diberikan kepada masyarakat baik secara teknis maupun administratif. 6). Kerjasama adalah berkoordinasi dengan sesama rekan atau mitra kerja yang ada baik dengan sesama pegawai maupun dengan lintas sektoral. 7). Prakarsa adalah suatu tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mengembangkan profesi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Guna memperjelas analisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi, secara sistematis sebagaimana disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian



2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012) merupakan” suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga stress kerja dan kinerja karyawan pada Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi Baik.
2. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi”.

2.5 Metodologi Penelitian

2.5.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi.

Objek penelitian adalah objek yang diteliti dan dianalisis. Dalam penelitian ini, lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti Adapun perusahaan yang dijadikan objek penelitian adalah perusahaan fastfood yaitu Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi.

2.5.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2012; 29).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer dikumpulkan sendiri oleh peneliti

pada Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi untuk menjawab penelitiannya secara khusus. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Dari kuesioner tersebut akan didapat data mengenai bagaimana tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung (ada perantara). Data yang bersumber dari catatan yang ada pada organisasi dan dari sumber lainnya yaitu dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari sumber-sumber yang mendukung.

2.5.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam Agnes (2013) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data objektif dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Data yang didapat harus mempunyai kriteria tertentu, yaitu valid dengan tujuan dapat ditemukan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memecahkan dan mengantisipasi masalah yang dihadapi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian lapangan dilakukan dengan memberikan Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara

membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan pada obyek penelitian. Hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain.

2. Penelitian kepustakaan yang dilakukan cara mengambil Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melihat dokumentasi yang ada pada Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi.

2.5.4. Metode Penarikan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dengan jumlah karyawan yang relatif sedikit di Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi yaitu 38 karyawan, maka menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 38 orang karyawan

2.5.5. Metode Analisis Data

Analisis data ini dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1) Analisis Deskriptif

Adapun pengertian dari metode deskriptif analitis menurut (Sugiono: 2009;29) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku

untuk umum. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Untuk mengukur setiap variabel di dalam penelitian ini digunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenome social. Dengan skal likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi demensi variabel penelitian. Skala likert menggunakan 5 poin sebagai alternatif jawaban dengan memberikan skor 1 untuk nilai terendah dan skor 5 untuk nilai tertinggi dengan penjelasan sebagai berikut :

Sangat Setuju/Sangat Tinggi	Nilai 5
Setuju/Tinggi	Nilai 4
Kurang Setuju/Cukup	Nilai 3
Tidak Setuju/Rendah	Nilai 2
Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah	Nilai 1

2) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif akan dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi, adalah sebagai berikut :

Penentuan Range dilakukan dengan cara dimana skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 38 orang, maka digunakan rumus Sudjana (2012;77)

Rentang Skala

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$R_s = \frac{38(5-1)}{5}$$

$$R_s = 30,4$$

Penentuan rentang skala

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 38 \times 1 \\ &= 38 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 38 \times 5 \\ &= 190 \end{aligned}$$

Maka:

38	-	68,3	= Sangat Tinggi
68,4	-	98,7	= Tinggi
98,8	-	129,1	= Cukup
129,2	-	159,5	= Rendah
159,6	-	190	= Sangat Rendah

a) Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti. Persamaan regresi menurut Supranto (2015; 181) persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- X = Variabel Stres Kerja
- a = Intercep/ Konstanta
- b = Koefisien regresi variabel X
- e = Tingkat Kesalahan

b) Uji Hipotesis

1) Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas stress kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1) Rumus Hipotesis

$$H_0 : b = 0$$

$$H_0 : b \neq 0$$

2) Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3) Perhitungan nilai t

$$t\text{-hitung} = \frac{b}{s(b)}$$

Dimana :

t = hasil t hitung

S = Standar error dari variable independent

b = Koefesien regresi

4) Kriteria Keputusan

Jika t-hitung < t-tabel

Artinya H_0 ditolak, tidak ada pengaruh signifikan (nyata stress kerja terhadap kinerja karyawan).

Jika t-hitung > t-tabel

Artinya H_0 diterima, ada pengaruh signifikan (nyata stress kerja terhadap kinerja karyawan).

c) **Koefisien Determinasi**

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terentimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel

terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X, dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai 0 dan 1.

2.5.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiarto dalam Artikesiana (2015) variabel adalah karakter yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu. Jadi, operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diuraikan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 2.1 : Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Konsep	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Stres Kerja (X)	Menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hasibuan (2014)	1. Beban Kerja	1. Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.	Ordinal
			2. Merasa Jenuh dengan Pekerjaan	
		2. Sikap Pemimpin	3. Pimpinan tidak adil dalam pembagian tugas	
			4. Pimpinan terbuka kepada karyawan	
		3. Waktu Kerja	5. Waktu kerja yang dikerjakan terlalu berlebihan dan tidak tepat waktu	
			6. Karyawan sering menambah waktu kerja tambahan diluar tugas pokok	
		4. Konflik	7. Tidak harmonisnya karyawan dan pimpinan	
			8. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan	

			bidang	
		5. Komunikasi	9. Komunikasi antar karyawan tidak baik	
			10. Komunikasi antara karyawan dan pimpinan tidak baik	
		6. Otoritas Kerja	11. Hubungan dan kerja sama antara karyawan tidak baik	
			12. Kurang tanggung jawab antar karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	Proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Handoko (2011)	1. Prestasi kerja	1. Hasil pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan.	Ordinal
			2. Hasil pekerjaan mampu memberikan kepuasan pada perusahaan.	
		2. Tanggung Jawab	3. Karyawan bertanggung	

			jawab atas pekerjaan yang dilakukan.	
			4. Dalam bekerja karyawan selalu melaksanakannya dan selesai tepat waktu sesuai rencana dan hasilnya baik.	
		3. Kesetiaan	5. Karyawan merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	
			6. Karyawan mesti menjaga tingkat kebersihan didalam bekerja untuk kemajuan perusahaan	
		4. Kerjasama	7. Karyawan mampu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan.	
			8. Karyawan mampu	

			membina hubungan dengan yang lain dalam menyelesaikan tugas	
		5. Prakarsa	9. Para karyawan mempunyai inisiatif yang baik untuk memajukan pekerjaan.	
			10. Para karyawan mempunyai ide-ide dan saran yang baik untuk perusahaan	
		6. Ketaatan	11. Karyawan selalu taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan	
			12. Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan	
		7. Kejujuran	13. Karyawan tidak pernah berbohong atas capaian kerjanya	
			14. Karyawan membuat laporan	

			kerja sesuai dengan hasil kerja yang ada	
--	--	--	------------------------------------------	--

BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1 Gambaran Pizza Hut

Pizza Hut merupakan jaringan restoran pizza hut terbesar didunia, dengan hampir 12.000 cabang restoran yang terbesar dilebih dari 97 negara. Pizza Hut melayani lebih dari 1,7 juta pizza setiap harinya, untuk sekitar 4 juta pelanggannya di seluruh dunia. Pizza Hut menyediakan bermacam pizza dengan topping yang berbeda-beda seperti juga pasta, salad dan berbagai macam makanan lainnya dan minuman. Dekor atau hiasan yang sangat membedakannya dari yang lain adalah gambar atap merahnya. Pizza Hut yang terkenal dengan sebutan “Si Atap Merah” ini juga menjadi simbol pelayanan jasa restoran yang terbaik dari Maine sampai Hawaii, dari Australia sampai kepulauan Virginia, dari Taiwan sampai Indonesia.

Dari sebuah kedai pizza kecil dan sederhana, Pizza Hut tumbuh menjadi jaringan restoran pizza terbesar di dunia. Di Indonesia, Pizza Hut membuka restoran pertamanya tahun 1984 di Gedung Djakarta Theatre, daerah Thamrin, Jakarta. Tahun 2000, restoran Pizza Hut pertama ini dipindahkan ke Gedung Cakrawala di area yang sama, hingga sekarang. Kini, Pizza Hut mempunyai lebih dari 200 restoran yang tersebar di 22 propinsi di Indonesia, dari Aceh hingga Abepura. Saat ini, Pizza Hut mudah ditemui di kota-kota besar di seluruh Indonesia. Pemegang hak waralaba tunggal di Indonesia ialah PT Sari Melati Kencana.

Pizza Hut Indonesia menjadikan 4 nilai berikut sebagai dasar dalam menjalankan organisasi, juga dalam membangun relasi dengan pelanggan, mitra usaha dan pemegang saham.

- 1) Integritas. Kita jujur dalam berpikir dan bekerja, dapat dipercaya, tulus dan bersikap profesional saat berhubungan dengan rekan kerja, pelanggan dan para supplier.
- 2) Keunggulan. Kita melakukan pekerjaan yang lebih dari sekedar panggilan tugas, melakukan lebih dari apa yang diharapkan orang lain. Kita terus berjuang untuk perbaikan dan teliti dalam segala hal. Jalankan tugas dengan rela dan hadapi segala tantangan yang ada untuk mencapai standar yang tertinggi.
- 3) Pertumbuhan Usaha. Kita akan mengembangkan diri dan memperoleh keuntungan dengan cara menjadi '*Casual Dining Restaurant*' yang terbaik. Kita berjuang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, berbagi keterampilan dan belajar bersama dengan rekan kerja kita, sehingga kita berkembang bersama, baik secara individu maupun organisasi.
- 4) Keuntungan. Kami selalu berusaha sedapat mungkin memberikan keuntungan kepada para pemegang saham dengan pengawasan dan peningkatan usaha penjualan.

Semua produk Pizza Hut dibuat dengan pedoman halal MUI. Hal ini merupakan wujud komitmen kami kepada konsumen dalam menjamin kehalalan setiap produk yang disajikan dan juga bahan baku yang digunakan. MUI adalah otoritas sertifikasi halal tertinggi dan regulator pedoman halal di Indonesia, dan

merupakan satu-satunya badan di Indonesia yang berwenang dalam mensahkan penggunaan logo Halal pada produk yang telah bersertifikasi. Pizza Hut sendiri pertama kali membuka cabang di kota Jambi pada tahun 2004 yang berlokasi di Hotel Novita Kota Jambi setelah 8 tahun berdirinya Pizza Hut di Kota Jambi peminat Pizza Hut dikota Jambi semakin meningkat sehingga pada tahun 2012 untuk kedua kalinya Pizza Hut membuka cabang kedua Pizza Hut yang berlokasi di Sipin Kota Jambi. Pembukaan Pizza Hut di Sipin mendapatkan atusias yang luar biasa dari pencinta Pizza Hut yang ada di Kota Jambi. Penjualan Pizza semakin meningkat dengan adanya cabang baru yang terletak sangat strategis di Kota Jambi. Pada tahun 2017 Pizza Hut yang terletak di Hotel Novotel pada tahun tersebut menutup gerainya akibat kebakaran yang terjadi di Hotel Novotel tersebut dan membuka gerai kembali pada tahun 2018 tepatnya pada tanggal 1 Oktober di salah satu Supermarket di Kota Jambi yaitu Jambi Prima Mall. Pada saat pembukaan awal lagi lagi konsumen sangat antusias atas dibukanya kembali Pizza Hut dari Hotel Novotel ke Supermarket tersebut. Penjualan Pizza pun di awal semakin meningat namun lama-kelamaan penjualan semakin menurun karena adanya beberapa restoran fast food yang membuka gerai di supermarket tersebut, ditambah lagi dengan issue pandemi membuat orang semakin tidak ingin keluar dari rumah untuk membeli makanan. Namun karyawan Pizza Hut cabang Jambi Prima Mall dengan kondisi seperti apapun tetap harus memberikan pelayanan terbaik untuk konsumennya.

3.2 Visi dan Misi

Visi

Pizza Hut Indonesia memiliki visi untuk menjadi yang terunggul pada tingkat restoran kelas menengah di Indonesia khususnya di Kota Jambi yang dicapai lewat misi menawarkan kenyamanan suasana dan menyajikan pizza yang terbaik dengan harga yang terjangkau.

Misi

Misi dari Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall menjadikan restoran terbaik di Kota Jambi dengan melakukan upaya tindakan sebagai berikut:

- 1) Memberikan training pada semua level manajemen bagaimana cara pemesanan, penerimaan, penyimpanan bahan baku produk.
- 2) Memberikan training pada semua level manajemen untuk selalu melakukan pengawasan di jam operasional ke pada semua anggota tim pada saat pembuatan produk.

3.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

3.3.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antara bagian-bagian komponen dan posisi dalam perusahaan dan merupakan mekanisme-mekanisme formal dengan organisasi yang di kelola. Untuk mengetahui lebih jelas keadaan struktur organisasi pada Pizza Hut cabang JPM Kota Jambi dapat dilihat pada penjabaran berikut:

1). Manager Area

Manajemen lini pertama (*first line management*) merupakan tingkatan paling rendah, sering dikenal dengan manajer operasional. Tugasnya seperti memimpin dan mengawasi pegawai non-manajerial yang terlibat dalam proses produksi. Biasanya mereka sering disebut supervisor, manajer area, manajer shift, manajer departemen, manajer kantor atau mandor.

2). District Manager : Seorang manajer yang mengawasi aktivitas penjualan untuk kabupaten.

3). Area Manager (AM) : Sebagai manajer daerah (atau regional), memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk sejumlah toko di daerah yang dialokasikan. Selain itu bertanggung jawab untuk staf dan akan bekerja sama dengan manajer senior dan manajer departemen. Tugas mencakup: menetapkan target penjualan. memaksimalkan penjualan dan profitabilitas.

4). Manager Training

Memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan SDM. Pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan di era globalisasi seperti sekarang ini.

5). Restaurant Manager (RM): Bertugas membantu Restoran manager dalam mengawasi kelancaran operasional di semua Restoran yang terdapat di dalam hotel.

- 6). **Manager Outlet:**
Memastikan setiap kegiatan di seluruh area berjalan dengan baik.
Memastikan kepuasan pelanggan yang dilayani. Memberikan briefing setiap hari dan memimpin do'a sebelum pekerjaan dimulai.
- 7). **Assistant Restaurant Manager (ARM)**
Memberikan briefing serta pengawasan selama berlangsungnya acara.
- 8). **Shift Leader**
Dalam pelayanan makanan memastikan karyawan melakukan berbagai tugas, dari menyiapkan makanan, stocking pasokan, melayani, pengisian orang untuk makanan mereka, penanganan uang tunai, kartu kredit, dan kasir, membersihkan meja dan counter, ulang tabel, ucapan pelanggan dan menjawab pertanyaan.
- 9). **Shift Leader (SL)**
Melaporkan langsung ke asisten manajer atau manajer.
- 10). **Crew Trainer (CT)**
Pelatih terhadap bawahan-bawahannya agar mempunyai kinerja yang lebih baik dari sebelumnya
- 11). **Crew**
Pekerja-pekerja yang bekerja dalam suatu toko, pekerja yang mendapat gaji setiap bulannya, dan bekerja setiap hari / hari tertentu untuk melayani pelanggan-pelanggan yang datang ke toko tersebut.

3.3.2 Personil dan Pembagian Tugas

Pizza Hut yang berlokasi di Jambi Prima Mall Kota Jambi ini adalah salah satu cabang dari 3 cabang Pizza Hut di Kota Jambi. Outlet restoran di mall JPM ini terdiri dari 1 lantai. Bagian depan untuk dining area dan Bagian dalam merupakan area produksi. Restoran ini terletak di daerah yang cukup strategis, selain letaknya di mall dan pinggir jalan dan mempunyai kapasitas parkir yang lumayan luas untuk sebuah gedung sendiri. Di outlet ini mereka juga membagikan area menjadi 2 area utama sesuai pembagian fungsinya yaitu FOH (*Front of House* dan *Back of House*) Kota Jambi adalah sebagai berikut:

a). *Front of House (FOH)*

Merupakan area yang dapat dijangkau oleh tamu sesuai dengan fungsi dan pembagian tugas nya di dalam operasional. Area ini semua berada di lantai satu. Berikut ada 8 *section* dari area ini, yaitu :

1) *Greeter*

Bagian dari *section* yang berfungsi sebagai penyambut tamu yang datang ke restoran untuk pertama kalinya.

2) *Take Away Section*

Bagian *section* yang berfungsi untuk layanan *take away* atau dibawa pulang. Area ini ditempatkan di bagian depan dekat dengan *greeter* dan *cashier*.

3) *Cashier*

Bagian area depan yang berfungsi untuk melakukan pencetakan *bill* dan transaksi pembayaran dari tamu serta pengembalian uang kembali.

4) Miss Ballon

Bagian area depan yang diisi oleh staff yang bertanggung jawab untuk membuat balon bagi tamu khususnya anak-anak. Area ini bersifat *optional* tergantung pada *occupancy restaurant*.

5) Cleaning

Merupakan area yang diisi oleh biasanya satu orang karyawan saja yang bertanggung jawab akan kebersihan area *dining* dan toilet setiap dalam waktu tertentu. Memastikan lantai selalu kering.

6) Runner

Berfungsi dalam pengambilan *cutleries* yang kotor yang telah dikumpulkan di dalam satu area untuk dibawa ke bagian *steward* di *back of house*

7) Preparation

Berfungsi dalam melakukan persiapan pada meja tamu seperti penyediaan *cutleries* kembali setelah meja dipakai tamu sebelumnya dan juga penyediaan saus yang telah habis untuk ditukarkan menjadi saus yang baru kembali.

8) Server

Bertanggung jawab atas pemesanan menu dari tamu, mengantar makanan yang telah dipesan sampai pembayaran tamu. Secara umum dapat disimpulkan bahwa server adalah orang yang bertanggung jawab atas segala keperluan tamu.

b). *Back of House*

Merupakan area yang tidak dijangkau oleh tamu pada umumnya, karena area ini sebagian besar adalah area kitchen dimana tempat makanan dan minuman dibuat. Dalam lingkup ini area dibagi menjadi 11 wilayah, sebagai berikut :

1) *Topping*

Merupakan area untuk pemberian *topping* pada pizza.

2) *Pasta*

Area khusus yang berfungsi untuk produksi semua menu pasta.

3) *Salad*

Area yang bertanggung jawab melakukan segala persiapan bahan-bahan di bagian salad.

4) *Bar*

Area khusus yang berfungsi untuk produksi semua menu minuman.

5) *Steward*

Bagian area yang merupakan tempat pencucian piring-piring, gelas yang telah dipakai tamu serta alat-alat kotor yang telah dipakai pada bagian produksi.

6) *Cutting*

Area dimana pekerja melakukan potong-memotong pizza dan hidangan sampingan lainnya.

7) *Stuffing*

Area untuk membuat berbagai adonan spesialisasi untuk pinggiran pizza.

8) *Dough*

Area untuk memproduksi adonan daripada pizza.

9) *Store*

Sebuah ruangan yang fungsinya untuk menyimpan bahan-bahan kering dan kalengan yang dapat disimpan di dalam temperatur kamar atau sedang.

10) *Office Manage*

Tempat yang berisi ruang kerja untuk seorang *Restaurant Manager*.

11) *Chiller*

Ruang pendingin yang berfungsi untuk tempat menyimpan sayuran, buah, daging, bahan setengah matang dan lain-lain.

Secara umum pembagian tugas dan wilayah area ini bersifat fleksibel karena keterbatasan karyawan yang masuk bekerja dan disesuaikan dari hari dimana restoran ini dipadati pada akhir minggu. Ada beberapa area yang ditangani oleh satu orang saja karena keterbatasan karyawan dan kebutuhan pelayanan yang menjadi prioritas. Misalnya pekerja yang bertanggung jawab membuat adonan hanya bekerja setelah benar-benar adonan cukup untuk operasional pada hari ini. Setelah selesai membuat adonan, ia akan meneruskan pekerjaannya ke bagian stuffing yaitu membuat isi pinggiran dari pada pizza.

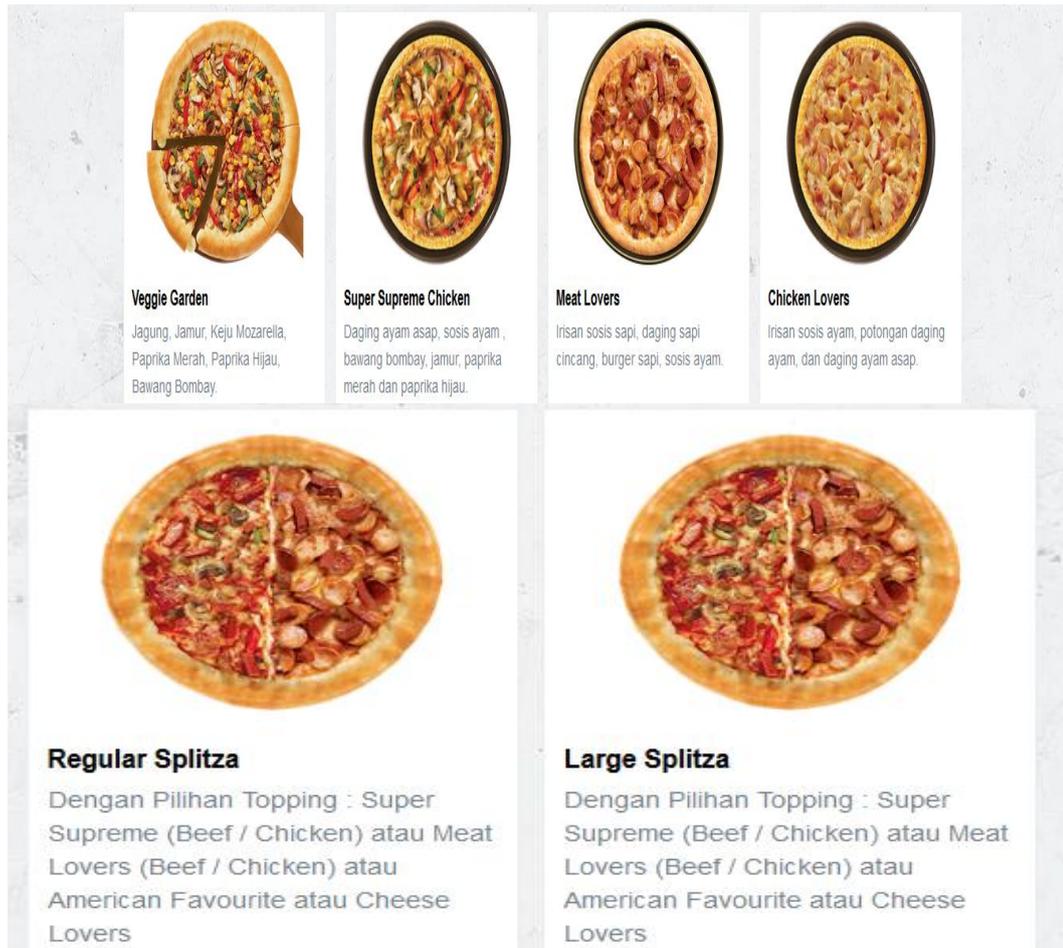
3.4 Produk Pizza Hut

Restoran Pizza Hut cabang JPM Kota Jambi menyediakan aneka produk mulai dari Pizza, Pasta, Nasi, hidangan sampingan, *dessert* serta minuman.

Masing-masing kategori menu terdapat banyak variasi rasa dan jenis menunya.

Berikut daftar produk dari Pizza Hut, antara lain:

 <p>Frankfurter Bbq Chicken Frankfurter Ayam, daging ayam cincang, keju mozzarella, saus honey BBQ, dan saus mustard.</p>	 <p>Pepperoni Pizza dengan topping pepperoni sapi, dan keju mozzarella.</p>	 <p>Super Supreme Daging sapi cincang, burger sapi, keju mozzarella, jamur, onion, paprika merah dan paprika hijau</p>	 <p>Black Meat Monsta Sosis Frankfurter, Daging Sapi Asap, Daging Sapi Cincang, Jamur, Keju Mozzarella, Saus Keju, Beef Bits.</p>
 <p>American Favourite Pepperoni Sapi, Daging Sapi Cincang, Jamur dan Keju Mozzarella</p>	 <p>Blackpepper Beef Daging ayam atau sapi, paprika hijau, paprika merah dan bawang, saus lada hitam.</p>	 <p>Blackpepper Chicken Daging ayam atau sapi, paprika hijau, paprika merah dan bawang, saus lada hitam.</p>	 <p>Tuna Melt Irisan daging ikan tuna, butiran jagung, saus mayonnaise.</p>
 <p>Cheese Lovers Keju Mozzarella, Keju Parmesan & String Mozzarella</p>	 <p>Cheeseburger Daging sapi cincang, daging sapi dan daging ayam asli yang berbumbu, keju cheddar, mozzarella, bawang bombay, tomat, saus tomat, mustard dan mayonnaise.</p>	 <p>Meat Monsta Sosis Frankfurter, Daging Sapi Asap, Daging Sapi Cincang, Jamur, Keju Mozzarella, Saus Keju, Beef Bits.</p>	 <p>Frankfurter BBQ Frankfurter sapi, daging sapi cincang, keju mozzarella, saus honey BBQ, dan saus mustard.</p>



Tabel 3.1
Pilihan Topping Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi Tahun 2020

No.	Pilihan Topping Pizza	Isi Topping Pizza atau Rasa
1.	Super Supreme (SSU- BEEF)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Burger Sapi, Daging Sapi Cincang, Daging Sapi Asap, Daging Ayam Asap, Paprika Merah, Paprika Hijau, Bawang Bombay dan Jamur
2.	Meat Lover (MLO)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Burger Sapi, Daging Sapi Cincang, Sosis Sapid an Sosis Ayam
3.	American Favorite (AMF)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Pepperoni Sapi, Daging Sapi Cincang dan Jamur

4.	Super Supreme Chicken (SSC)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Sosis Ayam, Daging Ayam Bumbu, Daging ayam Asap, Paprika Hijau dan Paprika Merah Bawang Bombay Dan Jamur.
5.	Tuna Melt (TME)	Tuna Mayo MK, Keju Mozarella, Bawang Bombay, Jagung Manis dan Parsley Chopped (Garnish) Potong Chaki dan Julian
6.	Chicken Lover (CLO)	Universal Sauce, Keju Mozarella, Sosis Ayam, Daging Ayam Asap dan Nugget Stick Ayam (Chicken Stik)
7.	Black Paper Beef (BPB) Black Paper Chicken (BPC)	Black Paper Sauce, Keju Mozarella, Paprika Merah, Paprika Hijau Bawang Bombay, Sapi Lada Hitam/ Chicken Fasito
8.	Pepperoni Beef (PEB)	Universal Sauce, Keju Mozarella dan Pepperoni Beef
9.	Cheese Burger (CBU)	Tomato Sauce, Keju Mozarella, Burger Patties, Bawang Bombay Garnish : Potongan Tomat, Keju Slice Cheddar, Mayonise, Beef Bite dan Parsley Chopped
10.	Frank Furtur BBQ (FFB)	Honey BBQ Sauce, Keju Mozarella, Sosis Sapi Frank Furtur, Bawang Bombay, Daging Sapi Cincang Garnisch : Tomato Sauce, Mustard Sauce dan Porsley Chopped
11.	Meat Monsta	Universal Sauce, Keju Mozarella, daging Sapi Cincang, Sosis Sapi, Jamur Dan Bawang Bombay Garnish : Cheese Mayo dan Parsley
12.	Cheese Lovers	Universal Sauce, Keju Mozarella, String Cheese

Sumber : Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi, 2020

Berbagai menu pilihan yang disajikan oleh pizza hut cabang JPM Kota Jambi bertujuan untuk memberikan tingkat kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dalam menikmati hasil olahan pizza hut.

Area utama restoran Pizza Hut terdiri atas tiga area, yaitu:

a) Area pelanggan

Adalah mulai dari pintu masuk sampai ke counter depan, termasuk ruang makan dan toilet. Ruang makan dilengkapi dengan meja kayu dan tempat duduk yang nyaman. *Counter* salad dan sup berada di dekat pintu masuk, sehingga semua tamu bisa melihat saat memasuki restoran.

b) Area pelayanan (*service*)

Terdiri atas *beverage section* (tempat dispenser semua jenis minuman, gelas, *blender*, dan *freezer* untuk es krim, buah untuk bahan juice, minuman botol, dan minuman kaleng), *front counter* (tempat mesin *register* pesanan), *pick upcounter* (tempat mengambil produk makanan dan minuman yang sudah jadi), dan *counter area* (tempat pembayaran).

c) Area dapur (*kitchen*)

Merupakan area pengelolaan produk, mulai dari penyediaan bahan baku, penyimpanan bahan baku, pengolahan bahan baku, pembuatan adonan pizza, pemanggangan, juga termasuk tempat pencucian piring dan peralatan lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari hasil koesioner yang dilakukan kepada 38 orang karyawan pizza hut cabang JPM Kota Jambi dapat diperoleh umum karakteristik responden sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden merupakan cerminan bagaimana keadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh 38 responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Laki-laki	25	65,79
2	Perempuan	13	34,21
Total		38	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2020

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di Restoran Pizza Hut cabang JPM Kota Jambi yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 65,79%. Hal ini dimungkinkan karena laki-laki bisa lebih tekun dan terampil dalam melakukan pekerjaan maupun pelayanan konsumen serta bersedia bekerja dengan tantangan dalam waktu kapan saja di Restoran Pizza Hut cabang JPM Kota Jambi. Sedangkan sisanya karyawan di restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi yang

menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 13 orang atau 34,21% karyawan di restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi.

2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Umur

Umur karyawan di restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi yang menjadi responden 38 orang dapat dilihat dari tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Umur

No.	Usia	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Kurang dari 25 tahun	21	55,26
2	25 – 35 tahun	11	28,95
3	36 – 40 tahun	6	15,79
Total		38	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan distribusi responden menurut usia seperti pada tabel 4.2 diatas, dapat dilihat karyawan pada Restoran Pizza Hut cabang JPM Kota Jambi yang menjadi responden adalah berusia kurang dari 25 tahun, yaitu sebanyak 21 responden atau sekitar 55,26 %. lalu usia 25-35 tahun sebanyak 11 responden atau sekitar 28.95 %. Kemudian usia 36-40 tahun sebanyak 6 responden atau sekitar 15,79 %. Banyaknya karyawan yang berusia dibawah 30 tahun menunjukkan bahwa Restoran Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi membutuhkan karyawan dengan usia produktif untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui produktifitas individu yang akan berimplikasi kepada produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 :Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	SLTA/Sederajat	21	55,26
2	Diploma (D.III)	6	15,79
3	Sarjana (S.1)	11	28,95
Total		38	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan Restoran Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi yang menjadi responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 21 responden atau sekitar 55,26 %, Diploma sebanyak 6 responden atau sekitar 15,79 % dan Sarjana sebanyak 11 responden atau sekitar 28,95 % dari total responden dalam penelitian ini.

Banyaknya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana di Restoran Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi mengindikasikan bahwa karyawan harus memiliki tingkat pendidikan yang baik, karena karyawan dengan tingkat pendidikan yang baik akan memudahkan manajemen dalam memberikan arahan dalam bekerja.

4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4.4 :Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	≤ 1	4	10,53
2	2 – 3	28	73,68
3	4 – 5	5	13,16
4	≥ 6	1	2,63
Total		38	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan Restoran Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi yang menjadi responden dengan masa kerja terlama

yaitu 2 – 3 tahun sebanyak 28 responden atau sekitar 73,68 %, selanjutnya 4 -5 tahun sebanyak 5 responden atau sekitar 13,16 %, masa kerja \leq 1 tahun sebanyak 4 responden atau 10,53 % dan \geq 6 tahun sebanyak 1 responden atau sekitar 2,63 % dari total responden dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Diskriptif Variabel Penelitian

1. Variabel Stres Kerja (X)

Analisa kualitatif ini menguraikan hasil jawaban responden tentang pernyataan yang diajukan berkenaan dengan indikator masing-masing variabel. berikut disajikan interpretasi dari masing-masing variabel. Hasil jawaban responden tentang pernyataan yang diajukan pada variabel tingkat stres adalah sebagai berikut:

a. Parameter Beban Kerja

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Beban Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Target di perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi	0	6	4	25	3	139	Tinggi
2	Karyawan sering merasa jenuh dengan tugas yang diberikan	0	6	10	17	5	135	Tinggi
Total							274	Tinggi
Rata-Rata:							137	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi beban kerja dengan skor rata-rata sebesar 137, dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 139 untuk pertanyaan mengenai

target perusahaan dan tuntutan tugas termasuk kedalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai jenuhnya pekerjaan diperoleh skor 135 termasuk kedalam keterangan tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi beban kerja tinggi dalam meningkatkan stres kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

b. Parameter Sikap Pemimpin

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Sikap Pemimpin

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan Perusahaan yang tidak adil dalam pembagian tugas	0	6	9	18	5	136	Tinggi
2	Pimpinan kurang terbuka dalam hal pekerjaan dengan karyawan	0	7	8	22	1	131	Cukup Tinggi
Total							267	Tinggi
Rata-Rata:							133,5	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi sikap pemimpin dengan skor rata-rata sebesar 133,5 dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 136 untuk pertanyaan mengenai sikap pimpinan tidak adil dalam tugas termasuk dalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai sikap pemimpin yang terbuka diperoleh skor 131 termasuk kedalam keterangan cukup tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi sikap pemimpin tinggi dalam meningkatkan stres kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

c. **Parameter Waktu Kerja**

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Waktu Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Waktu kerja yang dikerjakan terlalu berlebihan dan tidak tepat waktu	0	3	5	20	10	151	Tinggi
2	Karyawan terlalu sering mendapatkan waktu kerja tambahan diluar tugas pokok	0	4	11	21	2	135	Tinggi
Total							286	Tinggi
Rata-Rata:							143	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi waktu kerja dengan skor rata-rata sebesar 143 dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 151 untuk pertanyaan mengenai waktu kerja yang berlebihan dan tidak tepat waktu termasuk dalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai waktu kerja tambahan diluar tugas pokok diperoleh skor 135 termasuk kedalam keterangan tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi waktu kerja tinggi dalam meningkatkan stres kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

d. Parameter Konflik

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Konflik

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Tidak harmonisnya hubungan karyawan dan pimpinan	0	0	9	21	8	151	Tinggi
2	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidangnya	0	0	11	20	7	148	Tinggi
Total							299	Tinggi
Rata-Rata:							149,5	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi konflik dengan skor rata-rata sebesar 149 dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 151 untuk pertanyaan mengenai konflik hubungan karyawan dengan pimpinan waktu termasuk dalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai konflik tugas yang tidak sesuai dengan bidangnya diperoleh skor 148 termasuk kedalam keterangan tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi konflik tinggi dalam meningkatkan stres kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi

e. **Parameter Komunikasi**

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komunikasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Komunikasi antar karyawan kurang baik	0	1	14	16	7	143	Tinggi
2	Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan	0	0	1	16	21	172	Sangat Tinggi
Total							315	Tinggi
Rata-Rata:							157,5	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi komunikasi dengan skor rata-rata sebesar 157,6 dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 143 untuk pertanyaan mengenai komunikasi antar karyawan termasuk dalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai komunikasi antara karyawan dengan pimpinan diperoleh skor 172 termasuk kedalam keterangan sangat tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi komunikasi tinggi dalam meningkatkan stres kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi terutama pertanyaan komunikasi antara karyawan dan pimpinan.

f. Parameter Otoritas Kerja

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Otoritas Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Hubungan kerjasama antar karyawan tidak baik	1	3	7	13	14	150	Tinggi
2	Kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja antar karyawan	0	1	12	18	7	145	Tinggi
Total							295	Tinggi
Rata-Rata:							147,5	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi Otoritas Kerja dengan skor rata-rata sebesar 147,5 dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 150 untuk pertanyaan mengenai hubungan dan kerjasama antara karyawan termasuk dalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai kurangnya tagging jawab antar karyawan diperoleh skor 145 termasuk kedalam keterangan tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi otoritas kerja tinggi dalam meningkatkan stres kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

Sedangkan pada pernyataan-pernyataan yang lainnya memiliki nilai rata-rata di atas nilai rata-rata keseluruhan, khususnya pada pertanyaan ke-2 yaitu pada parameter komunikasi dengan pertanyaan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan tidak baik, termasuk dalam keterangan sangat tinggi nilai skor yaitu sebesar 172 masuk pada keterangan sangat tinggi mempengaruhi peningkatan

stress kerja karyawan pizza hut cabang JPM Kota Jambi. Hal ini berarti pada pertanyaan tersebut perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Grafik nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel tingkat stres kerja pegawai restoran pizza hut Cabang JPM Kota Jambi adalah sebagai berikut:

4.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan yang diajukan adalah sebagai berikut :

g. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap 12 Item Pernyataan Stres Kerja

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap 12 Item Pernyataan Stres Kerja dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap 12 Item Pernyataan Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Target di Perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi	139	Tinggi
2	Karyawan sering merasa jenuh dengan tugas yang diberikan	135	Tinggi
3	Pimpinan Perusahaan yang tidak adil dalam pembagian tugas	136	Tinggi
4	Pimpinan kurang terbuka dalam hal pekerjaan dengan karyawan	131	Tinggi
5	Waktu kerja yang dikerjakan terlalu berlebihan dan tidak tepat waktu	151	Tinggi

No	Pernyataan	Skor	Ket
6	Karyawan terlalu sering mendapatkan waktu kerja tambahan diluar tugas pokok	135	Tinggi
7	Tidak harmonisnya hubungan karyawan dan pimpinan	151	Tinggi
8	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidangnya	148	Tinggi
9	Komunikasi antar karyawan kurang baik	143	Tinggi
10	Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan	172	Sangat Tinggi
11	Hubungan kerjasama antar karyawan tidak baik	150	Tinggi
12	Kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja antar karyawan	145	Tinggi
Total		1.736	
Rata-rata		144,6	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden **Tinggi** dengan 12 item Stres Kerja yang dinyatakan, rata-rata skornya adalah 144,6

a. Parameter Prestasi Kerja

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Hasil pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan	0	7	5	24	2	135	Tinggi
2	Hasil pekerjaan mampu memberikan kepuasan pada perusahaan	0	3	17	13	5	134	Tinggi
Total							269	Tinggi
Rata-Rata:							134,5	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi prestasi kerja dengan skor rata-rata sebesar 134,5 dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 135 untuk pertanyaan mengenai pekerjaan yang dicapai dengan target yang ditetapkan dan termasuk kedalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai kepuasan pekerjaan diperoleh skor 134 dan termasuk kedalam keterangan tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi prestasi kerja tinggi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pernyataan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

b. Parameter Tanggung Jawab

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	0	3	9	22	4	141	Tinggi
2	Dalam bekerja Karyawan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu	0	0	11	25	2	143	Tinggi
Total							284	Tinggi
Rata-Rata:							142	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi tanggung jawab dengan skor rata-rata sebesar 142 dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 141 untuk pertanyaan mengenai tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya termasuk kedalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai jmelaksanakan tugas tepat waktu sesuai renana diperoleh skor 143 termasuk kedalam keterangan tinggi Berdasarkan data

pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi tanggung jawab tinggi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

c. Parameter Kesetiaan

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kesetiaan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0	6	3	23	6	143	Tinggi
2	Karyawan harus menjaga tingkat kebersihan disaat bekerja untuk kebersihan dan kemajuan perusahaan	0	7	16	12	3	125	Cukup Tinggi
Total							268	Tinggi
Rata-Rata:							134	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi kesetiaan dengan skor rata-rata sebesar 134, dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 143 untuk pertanyaan mengenai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan termasuk kedalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai karyawan menjaga tingkat kebersihan dalam bekerja peroleh skor 125 termasuk kedalam keterangan cukup tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi kesetiaan tinggi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

d. Parameter Kerjasama

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kerjasama

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan mampu bekerjasama dalam melakukan pekerjaan	0	2	9	18	9	148	Tinggi
2	Karyawan mampu membina hubungan dengan yang lain dalam menyelesaikan tugas	0	2	10	22	4	142	Tinggi
Total							290	Tinggi
Rata-Rata:							145	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi kerjasama dengan skor rata-rata sebesar 145, dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 148 untuk pertanyaan mengenai mampu bekerjasama dalam melakukan pekerjaan termasuk kedalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai mampu membina hubungan dengan yang lain dalam menyelesaikan tugas diperoleh skor 142 termasuk kedalam keterangan tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi kerjasama tinggi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

e. **Parameter Prakarsa**

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Prakarsa

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Para karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam melakukan pekerjaan untuk memajukan perusahaan	0	5	6	19	8	144	Tinggi
2	Para karyawan mempunyai ide-ide dan saran yang baik untuk perusahaan	0	4	11	19	4	137	Tinggi
Total							281	Tinggi
Rata-Rata:							140,5	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi prakarsa dengan skor rata-rata sebesar 140,5 dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 144 untuk pertanyaan mengenai karyawan yang memiliki inisiatif yang baik untuk memajukan pekerjaan termasuk kedalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai karyawan mempunyai ide-ide dan saran diperoleh skor 137 termasuk kedalam keterangan tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi prakarsa tinggi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

f. **Parameter Ketaatan**

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketaatan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan selalu taat terhadap peraturan-peraturan Perusahaan	0	1	13	17	7	144	Tinggi
2	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan	0	0	3	16	19	166	Tinggi
Total							308	Tinggi
Rata-Rata:							154	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi ketaatan dengan skor rata-rata sebesar 154, dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 144 untuk pertanyaan mengenai ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan termasuk kedalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai kesesuaian tugas sesuai dengan peraturan perusahaan diperoleh skor 166 termasuk kedalam keterangan tinggi Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi ketaatan tinggi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

g. Parameter Kejujuran

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kejujuran

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan tidak pernah berbohong atas capaian kerjanya	0	0	3	16	19	168	Tinggi
2	Karyawan membuat dan mengerjakan laporan kerja sesuai dengan hasil kerja yang ada	0	3	5	25	5	146	Tinggi
Total							314	Tinggi
Rata-Rata:							157	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** untuk variabel dimensi kejujuran dengan skor rata-rata sebesar 157, dengan rincian yaitu didapatkan nilai skornya sebesar 168 untuk pertanyaan mengenai kejujuran dalam capaian pekerjaan termasuk kedalam keterangan tinggi. Dan untuk pertanyaan mengenai laporan kerja sesuai dengan hasil kerja diperoleh skor 146 termasuk kedalam keterangan tinggi. Berdasarkan data pertanyaan kuesioner ada diperoleh dimensi kejujuran tinggi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pizza hut Cabang JPM Kota Jambi tersebut. Sehingga diharapkan pada kedua pertanyaan ini perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan data pernyataan kuesioner dari jawaban responden tentang kinerja karyawan restoran pizza hut Cabang JPM Kota Jambi, maka dapat dibuat secara grafik sebaran penilaian responden tentang kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap 14 Item Pernyataan Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Hasil pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan	135	Tinggi
2	Hasil pekerjaan mampu memberikan kepuasan pada perusahaan	134	Tinggi
3	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	141	Tinggi
4	Dalam bekerja karyawan selalu melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu	143	Cukup Tinggi
5	Karyawan merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	143	Tinggi
6	Karyawan harus menjaga tingkat kebersihan disaat bekerja untuk kebersihan dan kemajuan perusahaan	125	Cukup
7	Karyawan mampu bekerjasama dalam melakukan pekerjaan	148	Tinggi
8	Karyawan mampu membina hubungan antar karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	142	Tinggi
9	Karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam melakukan pekerjaan untuk memajukan perusahaan	144	Tinggi
10	Para karyawan mempunyai ide-ide dan saran yang baik untuk perusahaan	137	Tinggi
11	Karyawan selalu taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan	144	Tinggi
12	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	166	Sangat Tinggi
13	Karyawan tidak pernah berbohong atas pencapaian kerjanya	168	Sangat Tinggi
14	Karyawan membuat dan mengerjakan laporan kerja sesuai dengan hasil kerja yang ada	146	Tinggi
Total		2.016	
Rata-rata		144	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden **Tinggi** dengan 14 item Kinerja Karyawan yang dinyatakan, rata-rata skornya adalah 144.

4.3 Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian

1. Hasil Regresi Linear Sederhana

Persamaan Regresi Linier Sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan/Pegawai

X = Variabel Stres Kerja

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Regresi Stres Kerja (X) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,065	,490		4,217	,000
	Stres Kerja	-,453	,128	-,507	-3,527	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.20 tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,065 - 0,453X$$

Dari hasil perhitungan SPSS sebagaimana terlihat pada tabel 4.20 dengan kata lain persamaan regresi diatas dapat dikatakan koefisien regresi variabel Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pizza Hut cabang JPM Kota Jambi.

Dengan demikian diperoleh koefisien variabel Stres Kerja sebesar 2,065 dapat diartikan bahwa apabila variabel stres kerja mengalami perubahan dalam artian kinerja karyawan pada restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi akan menurun sebesar 2,065 %. Tetap meningkatnya kinerja karyawan sudah menjadi tuntutan perusahaan dalam mengembangkan perusahaan yang lebih baik lagi.

Untuk nilai X yaitu sebesar -0,453 dapat diartikan nilai stress kerja mengalami perubahan 1 % maka kinerja karyawan pada restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi akan menurun sebesar -0,453 %.

2. Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat dari model summary^b berikut ini :

Tabel 4.21
Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507 ^a	,257	,236	,18366

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi antara stress kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi adalah sebesar 0,507. Interpretasi

korelasi ini dapat dikatakan cukup yang mana hubungan variabel cukup kuat antara variabel stress kerja (X) dengan kinerja karyawan. Selain itu hasil pengujian model summary^b diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,257 angka ini menyatakan bahwa 25,70 % stress kerja (X) mampu menjelaskan dan memengaruhi naik turunnya kinerja karyawan (Y) pada restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 74,30 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteiti.

3. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (variabel lingkungan kerja dan beban kerja) terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22 : Uji t- Test Pada Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4,217	,000
Stres Kerja	3,527	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.22 maka diperoleh hasil, sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), secara parsial, dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.22 diperoleh t_{hitung} sebesar 3,527, sedangkan hasil t_{tabel} dengan signifikan 0,05 dan dk (derajat kebebasan) $= n - k - 1 = 38 - 1 - 1 = 36$. Diperoleh 2,02809. Dengan demikian dapat disimpulkan $t_{hitung} (3,527) > t_{tabel} (2.02809)$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Pizza Hut cabang JPM Kota Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja pada PT. Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jambi berdasarkan skala likert dikategorikan Tinggi dengan rata-rata responden yaitu 144,6. Begitu juga dengan kinerja karyawan berdasarkan skala likert dikategorikan Tinggi dengan rata-rata skor responden yaitu 144
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall Kota Jaambi, berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} (3,527) > t_{tabel} (2.02809)$ maka dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi. Semakin meningkatnya stres kerja maka akan semakin menurunnya kinerja karyawan.
3. Koefesien korelasi antara stress kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) restoran Pizza Hut Cabang JPM Kota Jambi adalah sebesar 0,507. Interpretasi korelasi ini dapat dikatakan cukup yang mana hubungan variabel cukup kuat antara variabel stress kerja (X) dengan kinerja karyawan. Selain itu hasil pengujian model summary^b diperoleh nilai koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,257 angka ini menyatakan bahwa 25,70 % stress kerja (X) mampu menjelaskan dan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan (Y) pada

restoran pizza hut cabang JPM Kota Jambi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 74,30 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteiti.

6.2 Saran

Kepada Pizza Hut Cabang Jambi Prima Mall penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel pernyataan stres kerja diperoleh jawaban responden rata-rata **Tinggi** dengan rata-rata skornya 144,6. Dan skor tertinggi diperoleh dari pernyataan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Maka dari itu seharusnya atau sebaiknya antara pimpinan dan karyawan melakukan komunikasi yang lebih baik lagi seperti seringnya diadakan training atau pelatihan setiap minggunya yang melibatkan karyawan dan pimpinan untuk saling berkomunikasi tentang kinerja masing-masing
2. Perusahaan sebaiknya memberikan peningkatan insentif kepada karyawan atas kinerjanya diluar jam kerja dan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik untuk pencapaian kinerjanya agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. Pandi 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Anonimus. 2015. *Pengertian Variabel dan Macam Variabel*.
- Handoko, H. dkk. 2011. *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : BPF.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Burhanuddin, Afid. 2013. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Afidburhanuddin.wordpress.com
- Devianggreini90.wordpress.com. 2011. *Definisi Stres, Keterkaitan Stres Dengan Lingkungan dan Pengaruh Stres Terhadap Perilaku Individu Dalam Lingkungan Kerja*.
- Dhania, Dini Rama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Medical Repesectatif Kota Kudus*. Jurnal Psikologi. Universitas Muria Kudus.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermita. 2012. *"Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep"*. Skripsi Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muslihin. 2013. *Memahami Definisi Operasional Dalam Penelitian*.
- Pradana. 2011. *"Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya di Kota Batu"*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Rangkuti, Freddy. 2001. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Penerbit Gramedia
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksa. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung :Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS (Centre of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Dilengkapi dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, outsourcing)*. CAPS (Centre of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press. Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

I. DATA RESPONDEN

1. NAMA :
2. Umur : 20-25 ()
26-30 ()
31-35 ()
36-40 ()
41-45 ()
46-50 ()
51-56 ()
3. Pendidikan : SLP ()
SLA ()
DIPLOMA ()
STRATA I ()
STRATA II ()
STRATA III ()
4. Jabatan :
5. Alamat :
6. Tlpn/HP :
7. Jenis Kelamin : Laki () Perempuan ()

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Setiap pernyataan telah disediakan jawaban, responden hanya diminta untuk memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif jawaban yang disediakan dan yang dianggap paling sesuai dengan pernyataan.
2. Jawaban yang disediakan terdiri dari :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
3. Pada jawaban yang sesuai berikan tanda (X) pada salah satu kolom yang disediakan, jika terjadi kesalahan beri tanda (=) ditimpa pada tanda (X) kemudian responden memberi tanda (X) kembali pada jawaban yang dianggap sesuai.
4. Mengingat pernyataan yang diajukan sebagai bahan data dalam rangka penelitian, maka diminta bantuan dan kesediaan responden untuk memberikan jawaban sebagaimana adanya dan sejujurnya sebab jawaban ini sama sekali tidak berpengaruh bagi kedudukan dan jabatan responden.
5. Terima kasih atas kesediaan dan bantuan responden dalam jawaban yang diberikannya.

I Variabel Kinerja Pegawai (Y) merupakan Variabel Terikat

Indikator	Parameter	Jawaban Pernyataan				
		SS	S	KS	TS	STS
Prestasi kerja	1. Apakah hasil pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan?					
	2. Apakah hasil pekerjaan mampu memberikan kepuasan pada perusahaan?					
Tanggung Jawab	1. Apakah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan?					
	2. Dalam bekerja Apakah Karyawan selalu melaksanakannya dan selesai tepat waktu sesuai rencana dan hasilnya baik?					
Kesetiaan	1. Apakah Karyawan merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan? 2. Karyawan mesti menjaga tingkat kebersih di dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan					
Kerjasama	1. Apakah Karyawan mampu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan? 2. Apakah karyawan mampu membina hubungan dengan yang lain dalam menyelesaikan tugas?					
Prakarsa	1. Apakah Para karywan mempunyai inisiatif yang baik untuk memajukan pekerjaan?					
	2. Apakah para karyawan mempunyai ide-ide dan saran yang baik untuk perusahaan?					

Ketaatan	1. Apakah karyawan selalu taat terhadap peraturan-peraturan Perusahaan?					
	2. Apakah karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan?					
Kejujuran	1. Apakah karyawan tidak pernah berbohong atas capaian kerjanya					
	2. Apakah karyawan membuat laporan kerja sesuai dengan hasil kerja yang ada					

II. Variabel Stres Kerja (X) merupakan Variabel Bebas

Indikator	Parameter	Jawaban Pernyataan				
		SS	S	KS	TS	STS
Beban Kerja	1. Apakah benar target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi?					
	2. Apakah karyawan merasa Jenuh dengan Pekerjaan?					
Sikap Pemimpin	1. Apakah pimpinan tidak adil dalam pembagian tugas?					
	2. Apakah pimpinan terbuka terhadap karyawan?					
Waktu Kerja	1. Apakah waktu kerja yang dikerjakan terlalu berlebihan dan tidak tepat waktu?					
	2. Apakah karyawan sering menambah waktu kerja tambahan diluar tugas pokok?					
Konflik	1. Apakah benar tidak harmonis karyawan dan pimpinan?					

	2. Apakah tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidangnya?					
Komunikasi	1. Apakah komunikasi antar karyawan tidak baik?					
	2. Apakah komunikasi antara karyawan dan pimpinan tidak baik?					
Otoritas Kerja	1. Apakah hubungan dan kerja sama antara karyawan tidak baik?					
	2. Apakah kurang tanggung jawab antar karyawan?					

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI DATA RESPONDEN PADA KUISIONER PENELITIAN SKRIPSI

Resp	Stres Kerja (X)												Jumlah	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Dinda	4	4	2	4	4	3	5	4	3	5	4	3	45	3,75
Pranata	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	48	4,00
Audil Kausar	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	48	4,00
Yolanda S.R	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	44	3,67
Sjafrio	3	4	4	2	4	3	5	4	5	5	4	4	47	3,92
Wulandari	4	3	4	2	5	4	4	4	3	5	3	3	44	3,67
Neng Koyimah	4	5	5	2	4	3	4	3	3	4	4	4	45	3,75
Tri Prima Putra	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	45	3,75
M Urfi	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	5	4	42	3,50
M. Firmansyah	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46	3,83
Toni Hidayat	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	5	5	43	3,58
Antono S	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	50	4,17
Edy Elieser	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	52	4,33
Dewi Hidayati	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	48	4,00
Noveni L Tobing	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	49	4,08
Herry Nopriadi	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	47	3,92
Awang M Novian	4	3	2	4	3	3	3	3	3	5	5	2	40	3,33
Yoni Kusuma	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	47	3,92
Putra Seniman	4	3	2	3	5	3	5	4	2	4	5	3	43	3,58
M. Saing	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	47	3,92
Dea Musrika	2	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	45	3,75
Hendri Saputra	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	49	4,08
Synta	4	4	4	3	2	2	3	3	5	4	4	4	42	3,50
Yoga Novriyanda	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	49	4,08
Aznah Rahmadani	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	51	4,25
Nurmala Sari	4	4	2	3	4	3	3	5	3	5	5	3	44	3,67
Sophia Apriliana	4	4	2	4	2	5	4	5	4	5	2	4	45	3,75
Gerri Oken	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	5	44	3,67
Yoshinta Dwi	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	3	3	45	3,75
V. Anton Setiawar	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	46	3,83
Herni Yusnita	2	4	5	2	4	4	4	4	5	4	1	3	42	3,50
Indri Septiani	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	3	48	4,00
Putri	2	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	43	3,58
Wahyu Rianto	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	47	3,92
Raden	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	44	3,67
Ali	5	5	4	2	2	4	5	4	3	3	5	4	46	3,83
Nando	2	2	5	2	5	2	3	3	4	4	4	4	40	3,33
Rossinah	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	46	3,83
Total 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
Total 2	6	6	6	7	3	4	0	0	1	0	3	1		
Total 3	4	10	9	8	5	11	9	11	14	1	7	12		
Total 4	25	17	18	22	20	21	21	20	16	16	13	18		
Total 5	3	5	5	1	10	2	8	7	7	21	14	7		

Resp	Kinerja Karyawan (Y)														Jumlah	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
Dinda	4	4	2	3	5	3	4	4	2	3	3	4	4	2	47	3,36
Pranata	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	56	4,00
Audil Kausar	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	52	3,71
Yolanda S.R	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	54	3,86
Sjafrio	2	4	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	49	3,50
Wulandari	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	48	3,43
Neng Koyimah	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	3	54	3,86
Tri Prima Putra	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	55	3,93
M Urfi	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	51	3,64
M. Firmansyah	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	52	3,71
Toni Hidayat	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	46	3,29
Antono S	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	56	4,00
Edy Elieser	4	3	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	5	56	4,00
Dewi Hidayati	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	56	4,00
Noveni L Tobing	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	52	3,71
Herry Nopriadi	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	5	4	50	3,57
Awang M Novian	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	5	4	4	3	49	3,50
Yoni Kusuma	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	57	4,07
Putra Seniman	2	4	2	3	5	2	5	3	5	3	3	5	5	4	51	3,64
M. Saing	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	55	3,93
Dea Musrika	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	56	4,00
Hendri Saputra	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	55	3,93
Synta	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	5	5	4	53	3,79
Yoga Novriyanda	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	54	3,86
Aznah Rahmadani	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	57	4,07
Nurmala Sari	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	56	4,00
Sophia Apriliana	4	3	4	4	3	4	5	2	4	3	4	5	5	5	55	3,93
Geri Oken	4	3	4	4	2	3	5	3	5	5	4	4	3	3	52	3,71
Yoshinta Dwi	3	5	4	3	4	3	4	2	3	4	4	5	4	2	50	3,57
V. Anton Setiawan	5	4	3	4	4	5	5	3	2	3	3	4	5	4	54	3,86
Herni Yusnita	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	4	5	5	4	54	3,86
Indri Septiani	4	5	4	4	5	2	2	4	4	4	5	4	5	5	57	4,07
Putri	2	2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	51	3,64
Wahyu Rianto	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	3	5	4	4	53	3,79
Raden	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	2	51	3,64
Ali	2	2	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	55	3,93
Nando	4	2	4	4	5	2	4	3	2	4	5	4	4	4	51	3,64
Rossinah	3	4	5	4	5	3	5	4	4	2	3	5	5	4	56	4,00
Total 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Total 2	7	3	3	0	6	7	2	2	5	4	1	0	0	5		
Total 3	5	17	9	11	3	16	9	10	6	11	13	3	3	25		
Total 4	24	13	22	25	23	12	18	22	19	19	17	16	16	5		
Total 5	2	5	4	2	6	3	9	4	8	4	7	19	19	3		

LAMPIRAN SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507 ^a	,257	,236	,18366

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,065	,490		4,217	,000
	Stres Kerja	-,453	,128	-,507	-3,527	,001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t- Test Pada Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4,217	,000
	Stres Kerja	3,527	,001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 3

INTERVAL

A. Variabel Stres Kerja (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Rata-rata
1	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,75
2	2,79	1,97	1,94	3,00	2,78	3,19	2,36	2,31	3,56	4,04	4,31	3,49	2,98
3	2,79	1,00	2,94	1,89	4,08	3,19	2,36	2,31	3,56	4,04	4,31	3,49	3,00
4	2,79	1,97	1,94	3,00	2,78	3,19	2,36	2,31	2,40	2,53	3,20	2,31	2,57
5	1,72	2,92	2,94	1,00	2,78	2,00	3,72	2,31	4,74	4,04	3,20	3,49	2,91
6	2,79	1,97	2,94	1,00	4,08	3,19	2,36	2,31	2,40	4,04	2,46	2,31	2,66
7	2,79	4,12	4,22	1,00	2,78	2,00	2,36	1,00	2,40	2,53	3,20	3,49	2,66
8	1,00	1,00	2,94	3,00	1,79	3,19	2,36	2,31	3,56	4,04	4,31	3,49	2,75
9	2,79	1,97	1,94	3,00	2,78	1,00	1,00	1,00	2,40	2,53	4,31	3,49	2,35
10	2,79	2,92	2,94	1,89	2,78	3,19	2,36	1,00	3,56	2,53	3,20	3,49	2,72
11	2,79	2,92	1,00	1,00	2,78	3,19	1,00	1,00	2,40	2,53	4,31	4,74	2,47
12	4,37	4,12	2,94	3,00	2,78	2,00	1,00	3,60	3,56	4,04	4,31	2,31	3,17
13	2,79	2,92	4,22	1,89	4,08	4,75	2,36	3,60	2,40	2,53	4,31	4,74	3,38
14	2,79	1,97	1,94	3,00	1,79	3,19	2,36	3,60	3,56	4,04	3,20	4,74	3,02
15	2,79	2,92	1,94	3,00	2,78	2,00	3,72	3,60	2,40	4,04	4,31	3,49	3,08
16	1,72	1,00	2,94	3,00	4,08	3,19	2,36	2,31	3,56	4,04	4,31	2,31	2,90
17	2,79	1,97	1,00	3,00	1,79	2,00	1,00	1,00	2,40	4,04	4,31	1,00	2,19
18	1,72	2,92	2,94	4,74	2,78	3,19	2,36	2,31	2,40	2,53	3,20	3,49	2,88
19	2,79	1,97	1,00	1,89	4,08	2,00	3,72	2,31	1,00	2,53	4,31	2,31	2,49
20	2,79	4,12	4,22	3,00	2,78	3,19	2,36	2,31	2,40	2,53	2,46	2,31	2,87
21	1,00	2,92	1,94	3,00	4,08	2,00	2,36	1,00	3,56	4,04	3,20	3,49	2,72
22	2,79	1,97	1,94	3,00	2,78	3,19	3,72	2,31	3,56	4,04	4,31	3,49	3,09
23	2,79	2,92	2,94	1,89	1,00	1,00	1,00	1,00	4,74	2,53	3,20	3,49	2,38
24	2,79	2,92	2,94	3,00	2,78	3,19	2,36	3,60	3,56	2,53	2,46	4,74	3,07
25	4,37	4,12	2,94	3,00	4,08	3,19	1,00	1,00	3,56	4,04	3,20	4,74	3,27
26	2,79	2,92	1,00	1,89	2,78	2,00	1,00	3,60	2,40	4,04	4,31	2,31	2,59
27	2,79	2,92	1,00	3,00	1,00	4,75	2,36	3,60	3,56	4,04	1,79	3,49	2,86
28	2,79	2,92	2,94	3,00	2,78	3,19	1,00	1,00	2,40	2,53	1,79	4,74	2,59
29	2,79	2,92	1,94	3,00	1,79	2,00	3,72	2,31	3,56	4,04	2,46	2,31	2,74
30	1,72	1,97	2,94	3,00	2,78	3,19	2,36	2,31	4,74	4,04	1,79	3,49	2,86
31	1,00	2,92	4,22	1,00	2,78	3,19	2,36	2,31	4,74	2,53	1,00	2,31	2,53
32	2,79	2,92	2,94	1,89	4,08	3,19	2,36	2,31	4,74	4,04	2,46	2,31	3,00
33	1,00	1,97	1,94	3,00	1,79	2,00	3,72	2,31	3,56	2,53	3,20	3,49	2,54
34	2,79	2,92	2,94	1,89	2,78	3,19	2,36	2,31	4,74	4,04	2,46	2,31	2,90
35	2,79	1,00	2,94	3,00	2,78	1,00	2,36	1,00	3,56	2,53	3,20	4,74	2,58
36	4,37	4,12	2,94	1,00	1,00	3,19	3,72	2,31	2,40	1,00	4,31	3,49	2,82
37	1,00	1,00	4,22	1,00	4,08	1,00	1,00	1,00	3,56	2,53	3,20	3,49	2,26
38	1,00	1,00	2,94	3,00	4,08	3,19	2,36	2,31	4,74	4,04	2,46	3,49	2,89

B. Variabel Kinerja Karyawan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Rata-rata
1	4,00	4,00	2,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,36
2	2,83	3,41	2,06	2,55	2,67	3,16	2,06	3,34	4,07	3,10	2,36	3,54	3,63	3,11	2,99
3	2,83	3,41	3,30	1,00	2,67	2,14	3,10	3,34	2,79	2,00	2,36	2,19	2,24	3,11	2,61
4	2,83	2,32	3,30	2,55	2,67	2,14	4,32	3,34	1,82	3,10	3,53	1,00	2,24	4,64	2,84
5	1,00	3,41	1,00	1,00	2,67	2,14	2,06	3,34	4,07	3,10	3,53	2,19	1,00	3,11	2,40
6	2,83	2,32	3,30	1,00	1,00	1,00	3,10	3,34	2,79	2,00	2,36	2,19	2,24	3,11	2,33
7	2,83	3,41	4,75	2,55	4,12	2,14	2,06	3,34	1,82	3,10	3,53	1,00	3,63	1,84	2,86
8	2,83	2,32	2,06	4,25	2,67	3,16	3,10	3,34	1,82	2,00	4,74	2,19	3,63	3,11	2,94
9	1,00	2,32	3,30	2,55	2,67	2,14	3,10	2,11	1,00	3,10	3,53	3,54	3,63	3,11	2,65
10	1,77	2,32	2,06	2,55	2,67	3,16	3,10	3,34	2,79	1,00	2,36	3,54	3,63	3,11	2,67
11	1,00	2,32	3,30	1,00	1,68	1,00	2,06	3,34	2,79	3,10	1,00	2,19	2,24	3,11	2,15
12	2,83	3,41	3,30	2,55	2,67	2,14	3,10	3,34	2,79	3,10	2,36	3,54	3,63	3,11	2,99
13	2,83	2,32	4,75	2,55	1,00	3,16	4,32	3,34	2,79	2,00	3,53	3,54	2,24	4,64	3,07
14	2,83	2,32	3,30	2,55	2,67	3,16	3,10	3,34	4,07	4,44	3,53	3,54	1,00	1,84	2,98
15	2,83	3,41	2,06	2,55	2,67	3,16	2,06	2,11	2,79	3,10	2,36	2,19	2,24	3,11	2,62
16	2,83	2,32	3,30	2,55	1,00	1,00	3,10	3,34	1,82	3,10	3,53	1,00	3,63	3,11	2,54
17	1,77	2,32	2,06	2,55	2,67	2,14	2,06	3,34	2,79	1,00	4,74	2,19	2,24	1,84	2,41
18	2,83	2,32	3,30	2,55	1,00	3,16	3,10	4,75	2,79	3,10	3,53	3,54	3,63	4,64	3,16
19	1,00	3,41	1,00	1,00	4,12	1,00	4,32	2,11	4,07	2,00	2,36	3,54	3,63	3,11	2,62
20	2,83	2,32	3,30	1,00	2,67	4,28	3,10	4,75	2,79	2,00	3,53	2,19	2,24	3,11	2,86
21	2,83	3,41	2,06	1,00	2,67	3,16	3,10	3,34	2,79	3,10	4,74	3,54	3,63	1,84	2,94
22	2,83	3,41	2,06	4,25	2,67	3,16	3,10	2,11	1,82	2,00	4,74	2,19	3,63	3,11	2,93
23	2,83	2,32	3,30	2,55	1,68	3,16	2,06	3,34	1,00	3,10	3,53	3,54	3,63	3,11	2,80
24	1,77	4,46	3,30	2,55	2,67	2,14	2,06	3,34	2,79	4,44	2,36	2,19	2,24	3,11	2,82
25	1,00	4,46	3,30	2,55	2,67	2,14	3,10	3,34	4,07	3,10	3,53	3,54	3,63	3,11	3,11
26	4,46	2,32	3,30	1,00	2,67	2,14	4,32	2,11	2,79	3,10	4,74	3,54	2,24	3,11	2,99
27	2,83	2,32	3,30	2,55	1,68	3,16	4,32	1,00	2,79	2,00	3,53	3,54	3,63	4,64	2,95
28	2,83	2,32	3,30	2,55	1,00	2,14	4,32	2,11	4,07	4,44	3,53	2,19	1,00	1,84	2,69
29	1,77	4,46	3,30	1,00	2,67	2,14	3,10	1,00	1,82	3,10	3,53	3,54	2,24	1,00	2,48
30	4,46	3,41	2,06	2,55	2,67	4,28	4,32	2,11	1,00	2,00	2,36	2,19	3,63	3,11	2,87
31	2,83	3,41	3,30	2,55	2,67	2,14	1,00	4,75	2,79	1,00	3,53	3,54	3,63	3,11	2,87
32	2,83	4,46	3,30	2,55	4,12	1,00	1,00	3,34	2,79	3,10	4,74	2,19	3,63	4,64	3,12
33	1,00	1,00	3,30	1,00	2,67	2,14	3,10	3,34	4,07	3,10	3,53	1,00	3,63	3,11	2,57
34	2,83	4,46	3,30	2,55	2,67	1,00	3,10	2,11	2,79	2,00	2,36	3,54	2,24	3,11	2,72
35	2,83	2,32	4,75	2,55	1,00	3,16	2,06	4,75	2,79	3,10	2,36	2,19	2,24	1,00	2,65
36	1,00	1,00	2,06	2,55	2,67	4,28	4,32	2,11	4,07	4,44	3,53	3,54	2,24	3,11	2,92
37	2,83	1,00	3,30	2,55	4,12	1,00	3,10	2,11	1,00	3,10	4,74	2,19	2,24	3,11	2,60
38	1,77	3,41	4,75	2,55	4,12	2,14	4,32	3,34	2,79	1,00	2,36	3,54	3,63	3,11	3,06

Titik Persentase Distribusi t d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010