

BAB IV

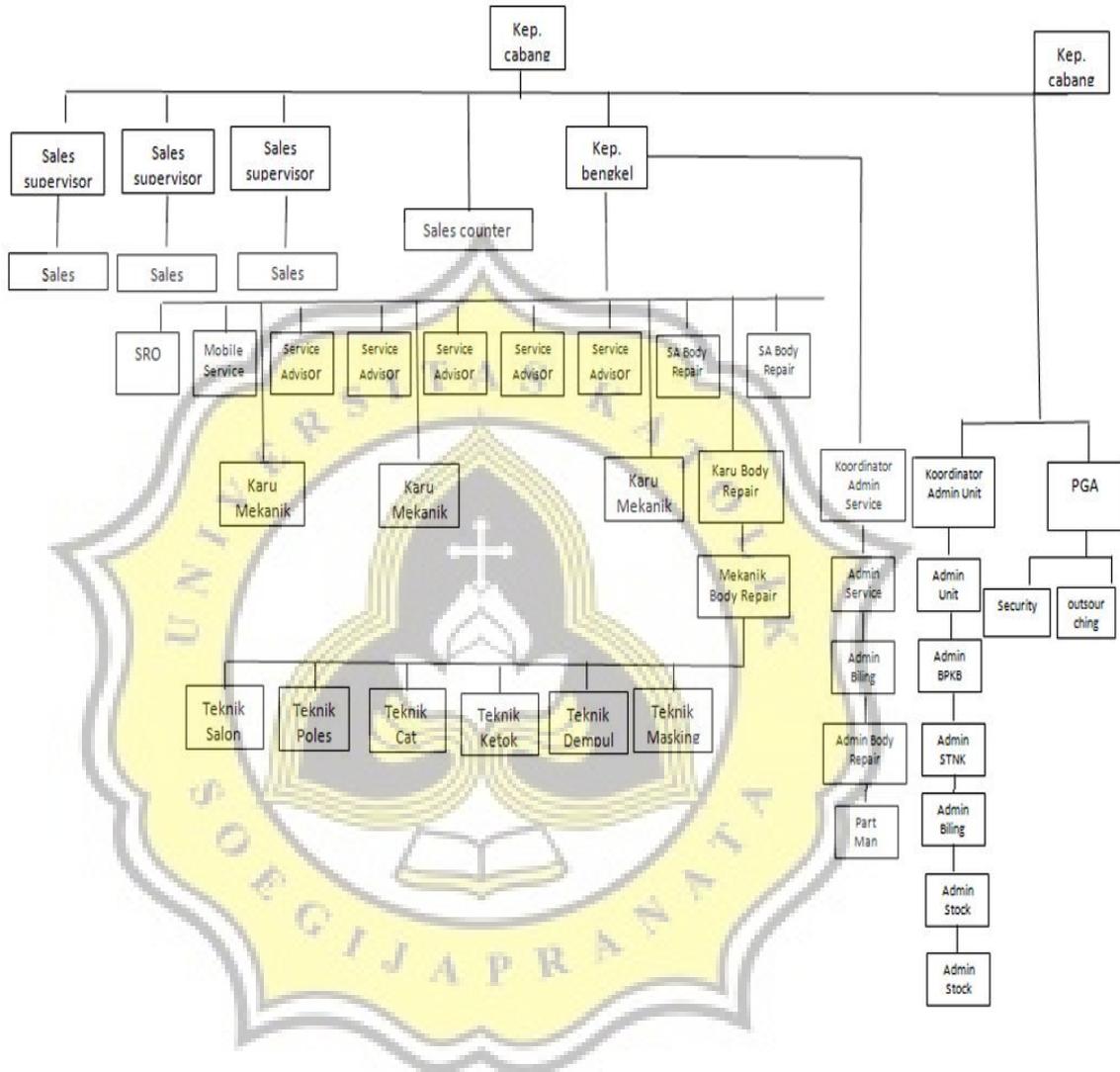
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Astra Internasional Tbk-Daihatsu Semarang

Tempat penelitian kali ini adalah sebuah perusahaan industri otomotif, yaitu PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu Semarang. PT. Astra International Tbk-Daihatsu *Sales Operation*, atau lebih dikenal sebagai Astra Daihatsu merupakan distributor tunggal salah satu dealer merek Daihatsu di Indonesia. Dari total 244 *Outlet* Daihatsu, Astra Daihatsu memiliki 128 *outlet* yang tersebar di 83 kota & kabupaten di seluruh Indonesia. Dengan jumlah *outlet* ini, maka Astra Daihatsu merupakan dealer Daihatsu dengan jaringan terbanyak, dan terluas di Indonesia, sehingga memudahkan “Sabahat” untuk membeli kendaraan baru maupun perawatan purna jual. PT. Astra Daihatsu Motor merupakan Agen Pemegang Merek Daihatsu di Indonesia dan produsen kendaraan merek Daihatsu/Toyota, dan komponen serta bisnis terkait. PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu mempunyai visi “menjadi distributor dan reseller otomotif terbaik di Indonesia dalam hal kepuasan pelanggan didukung oleh pertumbuhan yang berkelanjutan. Struktur keungan yang sehat dan sumber daya manusia yang sangat kompeten”. Sementara Misi dari PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu Semarang adalah : (1) Memberikan nilai terbaik untuk produk dan layanan ; (2) Memiliki jaringan distribusi dan ritel yang kuat dan efisien melalui pengembangan fasilitas fisik yang baik dan *stakeholder* yang kompeten ; (3) Menciptakan nilai terbaik bagi para *stakeholders*.

Berikut adalah struktur organisasi PT.Astra Internasional Tbk-Daihatsu

Semarang :



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu Semarang

Dalam hal ini struktur organisasi yang bersangkutan dengan responden adalah hanya pada bagian kecil, yaitu pada bagian penjualan / sales. Sales di Pt Astra Daihatsu memiliki tingkatan mulai dari sales training, sales S1, sales S2, sales S3 dan sales SPV yang memiliki target yang berbeda beda. Pada sales training karyawan diberi kesempatan menjual 3 unit mobil dalam tiga bulan. Sedangkan Untuk sales S1 menjual rata-rata 3 unit perbulan, S2 rata-rata menjual 4 unit perbulan, dan Sales S3 rata-rata menjual 5 unit mobil perbulan. Dan untuk sales SPV selain menjual mobil juga mengkoordinasi sales bawahannya. Dalam hal ini jika sales dapat mencapai target penjualan sesuai yang ditentukan perusahaan peningkatan jabatan akan lebih mudah dialami. Bila target tidak tercapai maka kemungkinan jabatan akan turun dan bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Penjualan Pt Astra Daihatsu yang berjumlah 40 orang. Namun 4 oprang karyawan yang bekerja belum sesuai standar karena baru bekejra selama 2 bulan, sehingga digunakan adalah 36 kuesioner. Dalam mencari data responden peneliti membagikan langsung 36 kuesioner pada karyawan bagian penjualan Pt Astra Daihatsu. Dimana pembagian kuesioner dilakukan dengan serentak dimana Perusahaan memberikan kesempatan peneliti membagikan kuesioner setelah briefing. Berikut adalah deskripsi responden.

4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Dan Lama bekerja

Tabel berikut ini menunjukkan jumlah reponden berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja.

Tabel 7. 1. Deskripsi Jenis Kelamin dan Lama Bekerja

Keterangan		Lama_bekerja			Total
		1-5	5-10	10-15	
Jenis_kelamin	laki_laki	15	1	1	17
	perempuan	13	4	2	19
Total		28	5	3	36

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki adalah 17 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang. Responden paling banyak adalah responden laki laki dengan lama bekerja 1-5 tahun, dengan jumlah 15 responden. Sedangkan responden paling sedikit adalah responden laki-laki dengan umur lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 1 responden

4.2.2 Deskripsi Umur dan Pendidikan Terakhir

Tabel 7. 2. Deskripsi Umur dan Pendidikan Terakhir

Keterangan		Pendidikan_terakhir			Total
		SMA	D3	S1	
Umur	20-30	0	6	16	22
	30-40	0	1	11	12
	40-50	0	1	0	1
	50-60	1	0	0	1
Total		1	8	27	36

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden paling banyak adalah responden dengan pendidikan Terakhir S1 dengan umur 20 - 30 tahun, dengan jumlah 16 responden. Sedangkan paling sedikit yaitu responden dengan Pendidikan Terakhir SMA dengan umur 50-60 tahun dengan jumlah 1 responden

4.3 Analisis Deskriptif berdasarkan variable

Beban kerja merupakan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Variable ini memiliki item pernyataan sebanyak 3 item

Tabel 7.3 Deskriptif beban kerja

NO	Pernyataan Beban kerja	STS	TS	N	S	SS	total skor	Skor	Kategori
1	Saya membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0	10	15	9	2	111	3.083	Sedang
2	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline) dan saya kesulitan mencapai target	1	7	9	19	0	118	3.278	Sedang
6	Saya merasa bingung dan gelisah jika mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	2	9	4	9	12	128	3.556	Sedang
	Rata-rata							3.306	Sedang

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa Beban kerja memiliki skor rata-rata 3.306 yang termasuk kategori sedang. Semua item pernyataan dalam beban kerja yang berjumlah 3 item termasuk dalam kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki beban kerja yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah .

Pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik yang unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan. Variable ini memiliki item pernyataan sebanyak 4 item

Tabel 7.4 Deskriptif pengembangan karir

NO	Pernyataan Pengembangan karir	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Skor	Kategori
2	Saya merasakan sulit mengalami peningkatan posisi melalui promosi , padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan ini	0	9	9	15	3	120	3.333	Sedang
3	Pengalaman kerja dan hasil kerja yang saya tekuni selama ini belum berdampak dengan jenjang karir saya	1	5	19	9	2	114	3.167	Sedang
5	Saya merasa resah apabila terdapat persaingan ketat rekan kerja yang akan mempengaruhi karir saya	0	7	8	19	1	119	3.306	Sedang
6	Saya pernah melakukan kesalahan yang membuat khawatir akan jenjang karir saya di perusahaan	1	3	15	11	6	126	3.5	Sedang
	TOTAL							3.326	Sedang

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa pengembangan karir memiliki skor rata-rata 3.326 yang termasuk kategori sedang . Semua item pernyataan dalam pengembangan karir yang berjumlah 4 item termasuk dalam kategori sedang. Hasil menunjukan bahwa pengembangan karir yang dialami responden tidak terlalu sulit dan tidak terlalu mudah, pengembangan karir dalam perusahaan dalam kategori sedang.

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan cara berfikir seseorang. Variabel ini memiliki item pertanyaan sebanyak 15 item

Tabel 7.5 Deskriptif stress kerja

NO	Pernyataan stres kerja	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Skor	Kategori
1	Saya sulit mencari solusi bila ada Tuntutan dengan target dan waktu yang tidak tercapai.	1	7	8	19	1	120	3.333	Sedang
2	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak hadir (absen) ke kantor	1	4	5	14	12	140	3.889	Tinggi
3	Aktifitas diluar kantor membuat saya menjadi malas mengerjakan tugas tugas saya	0	6	7	14	9	134	3.722	Tinggi
4	Saya sering menunda pekerjaan sehingga menjadi kesibukan diakhir bulan	0	7	4	15	10	136	3.778	Tinggi
5	Karena tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya tidak selera makan dan lemas saat bekerja	0	8	4	16	8	132	3.667	Sedang
6	Saya merasa putus asa bila saya tidak dapat mencapai target sedangkan rekan kerja yang lain selalu mecapai target yang ditetapkan	2	5	9	10	10	129	3.583	Sedang
7	Pekerjaan yang sulit dan teguran dari atasan membuat saya mudah tersinggung.	1	7	3	15	10	134	3.722	Tinggi
8	Pekerjaan yang selalu monoton membuat saya bosan dalam bekerja.	0	11	7	10	8	123	3.417	Sedang
9	Konsentrasi saya berkurang karna saya sering lelah dengan target yang belum tercapai	0	6	8	15	7	131	3.639	Sedang
10	Saya sering sulit tidur karena masalah dan tanggung jawab yang terjadi ditempat kerja	1	5	9	13	8	130	3.611	Sedang
11	Saya merasa kesal dan bingung ketika bertemu pelanggan yang banyak menuntut hal yang tidak wajar	1	11	7	10	7	119	3.306	Sedang

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Lanjutan Tabel 7.5 Deskriptif stress kerja

NO	Pernyataan stres kerja	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Skor	Kategori
12	Saya merasa pusing jika saya terganggu disaat sedang sibuk bekerja	1	8	9	15	3	119	3.306	Sedang
13	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit	0	12	6	16	2	116	3.222	Sedang
14	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan	0	8	8	16	4	124	3.444	Sedang
15	Saya mudah Lelah dan lemas karena pekerjaan yang saya hadapi setiap hari	1	7	7	20	1	121	3.361	Sedang
	Total							3.533	Sedang

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa stress kerja memiliki skor rata-rata 3.533 yang termasuk kategori sedang. Terdapat 4 item pernyataan dalam stress kerja yang masuk dalam kategori tinggi dan 11 item pertanyaan yang masuk dalam kategori sedang. Hasil menunjukkan bahwa stress yang dialami responden tidak tingi dan stress juga tidak rendah.

Analisis Inferensial

Dalam analisis ini dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat apakah Beban kerja dan Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap Stres kerja . Penelitian regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil tabel perhitungan regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.739	4.806		.570	.573
	Beban kerja (X1)	2.469	.647	.537	3.818	.001
	Pengembangan karir (X2)	1.355	.572	.333	2.367	.024

Sumber : Data primer, diolah (2018)

Hasil penghitungan koefisien regresi berganda diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta (a) adalah sebesar 2.739 koefisien variabel bebas (X1) adalah sebesar 2.469 (X2) adalah sebesar 1.355 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.739 + 2.469 X_1 + 1.355 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban kerja (X1) sebesar 2.469 bernilai positif dan variabel Pengembangan karir (X2) sebesar 1.355 bernilai positif

Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 sebagai berikut :

Berdasarkan tabel Dari tabel perhitungan Regresi diatas nilai signifikan 0.001 dan hasil tersebut lebih kecil dari nilai α (0,05) maka hipotesis 1 diterima ,artinya Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT Astra Daihatsu Semarang . Hasil memiliki arti bahwa bila beban kerja tinggi maka stress kerja tinggi . Dengan demikian hasil dari hipotesis pertama “Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karwayan bagian penjualan PT Astra Daihatsu Semarang”.

Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 sebagai berikut :

Berdasarkan tabel Dari tabel perhitungan Regresi diatas nilai signifikan 0.0024 dan hasil tersebut lebih kecil dari nilai α (0,05) maka hipotesis 2 diterima ,artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT Astra Daihatsu Semarang . Hasil memiliki arti bahwa bila pengembangan karir sulit maka stress kerja tinggi . Dengan demikian hasil dari hipotesis 2 “Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karwayan bagian penjualan PT Astra Daihatsu Semarang”.

Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 sebagai berikut :

Tabel 8.2 Hasil Uji Pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap stres kerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3114.799	2	1557.400	29.148	.000 ^b
Residual	1763.201	33	53.430		
Total	4878.000	35			

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat singnifikan 0,000 dan hasil tersebut lebih kecil dari nilai α (0,05) maka hipotesis 3 diterima dan nilai dari F hitung sebesar 29.148 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,35 dan bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) beban kerja dan (X2) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan kata lain semakin tinggi beban kerja dan semakin sulit pengembangan karir maka semakin tinggi stres kerja karyawan .

Berikut ini 8.4 adalah hasil Uji Koefisien Determinasi Beban kerja dan Pengembangan Karir terhadap stress kerja.

Tabel 8.3 Hasil Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.799 ^a	.639	.617

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Nilai R² (Koefisien determinasi) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,639 menjelaskan bahwa stress kerjaa dipengaruhi oleh beban kerja dan pengembangan karir sebesar 63,9% dan sisanya yaitu sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar beban kerja dan pengembangan karir Artinya pengaruh beban kerja dan pengembangan karir cukup besar akan tetapi terdapat faktor lainnya

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Beban kerja terhadap stres kerja

Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dari 3 item pertanyaan yang Valid, terdapat item yang memiliki skor tinggi bahwa karyawan kesulitan mencapai target dan berpacu dengan deadline. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden kesulitan mencapai target dan berpacu dengan deadline. Hasil hipotesis menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan Pt Astra Daihatsu Semarang diterima. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja bersifat positif. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja karyawan maka stres kerja karyawan juga tinggi.

4.4.2 Pengaruh Pengembangan karir terhadap stres kerja

Pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik yang unik baik dari persoalan pokok. Dari 4 item pertanyaan yang Valid, terdapat item pertanyaan yang memiliki skor tinggi bahwa karyawan kesulitan mengalami peningkatan posisi pekerjaan. Hal ini menunjukkan rata – rata karyawan kesulitan mengalami peningkatan posisi pekerjaan. Hasil hipotesis menyatakan pengembangan karir pengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan Pt Astra Daihatsu Semarang diterima. Pengaruh pengembangan karir terhadap stres kerja bersifat Negatif. Hal ini berarti semakin sulit pengembangan karir karyawan maka stres kerja karyawan tinggi.

4.4.3 Pengaruh Beban kerja dan Pengembangan karir terhadap stres kerja

Hasil hipotesis menyatakan beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan Pt Astra Daihatsu Semarang diterima. Dan dalam hal ini beban kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap stress kerja karyawan bagian penjualan Pt Astra Daihatsu Semarang. Dalam hal ini item tertinggi beban kerja adalah karyawan kesulitan mencapai target dan berpacu dengan deadline sedangkan item dalam pengembangan karir adalah karyawan kesulitan mencapai peningkatan posisi pekerjaan. Dua hal tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap stress karyawan.

