

PENGARUH STRESS KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP

KINERJA

(Studi Pada Karyawan Sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

Hetdina Stiffany

11408141049

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2017

PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH STRESS KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA
(Studi pada Karyawan Sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta)

Oleh :

Hetdina Stiffany

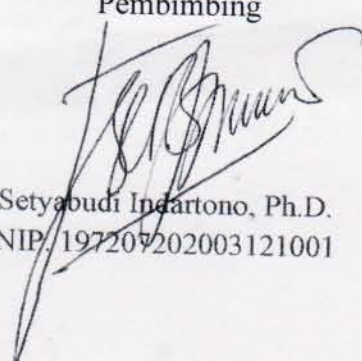
11408141049

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan
Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas
Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 9 Oktober 2017

Menyetujui,

Pembimbing


Setyabudi Indartono, Ph.D.
NIP. 197207202003121001

PENGESAHAN

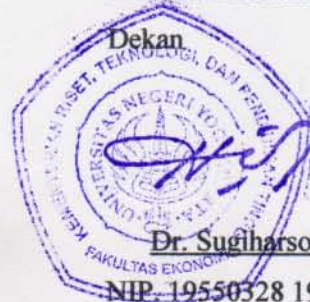
Skripsi yang berjudul “ PENGARUH STRESS KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan Sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta)” yang disusun oleh Hetdina Stiffany, NIM 11408141049 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 9 Oktober 2017 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM	Ketua Penguji		25/10/2017
Setyabudi Indartono, Ph.D	Sekretaris Penguji		25/10/2017
Farlianto, M.B.A	Penguji Utama		25/10/2017

Yogyakarta, 25 Oktober 2017

Fakultas Ekonomi



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Nama : Hetdina Stiffany
NIM : 11408141049
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Stress Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja
Karyawan Sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak terisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 9 Oktober 2017

Yang Menyatakan



Hetdina Stiffany

NIM 11408141049

HALAMAN MOTTO

"Apabila Anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka Anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri."
(Benyamin Franklin)

"Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak."
(Aldus Huxley)

"Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh."
(Andrew Jackson)

"Mereka berkata bahwa setiap orang membutuhkan tiga hal yang akan membuat mereka berbahagia di dunia ini, yaitu; seseorang untuk dicintai, sesuatu untuk dilakukan, dan sesuatu untuk diharapkan."
(Tom Bodett)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, skripsi ini penulis
persembahkan untuk:

*“Mamaku, Pahlawan hidupku yang mencurahkan segala jerih parah dan cintanya
untukku”*

“Adikku Wesly yang selalu mendoakan dan mendukungku”

*“Bang Armando Purba yang selalu memberikan motivasi, perhatian dan
dukungan dalam penyusunan skripsi ini”*

**PENGARUH STRESS KERJA DAN ROTASI KERJA
TERHADAP KINERJA
(Studi pada Karyawan Sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta)**

**Oleh :
Hetdina Stiffany
11408141049**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta, 2) Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pada karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta, 3) Pengaruh stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja pada karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan 100 responden ini merupakan penelitian sampel dengan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Uji validitas menggunakan validitas konstruk dan uji validitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (β) -0,416 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$), dengan kontribusi stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,170***. (2) Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,466 (** $p < 0,01$; $p = 0,001$), dengan kontribusi rotasi kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,206***. (3) Stress Kerja (β) -0,401 (** $p < 0,01$; $p = 0,003$) dan rotasi kerja (β) 0,342 (* $p < 0,05$; $p = 0,013$) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi stress kerja dan rotasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,321***.

Kata kunci: Stress Kerja, Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan

**THE IMPACT OF WORK STRESS AND JOB
ROTATION TOWARD PERFORMANCE**
(A Study of Sales Employees in PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta)

By :
Hetdina Stiffany
11408141049

ABSTRACT

The research aimed to find out: (1) The impact of work stress toward employees sales performance at PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta, (2) The impact of job rotation toward employees sales performance at PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta, (3) The impact of work stress and job rotation toward employees sales performance at PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.

The research was causal associative research by using quantitative approach. The data was collected by survey method. The sample of the research was 100 respondents and used simple random sampling. Validity test of the instrument used construct validity and the reliability test used Alpha Cronbach technique. The data analysis used multiply linear regression.

*The result of this research showed that: (1) work stress had a negative effect and significant to the employees sales performance with (β) value) -0,416 ($***p < 0,001$; $p = 0,000$), with the contribution of work stress (ΔR^2) 0,170***. (2) job rotation has a positive effect and significant to the employees sales performance with (β) value 0,466 ($**p < 0,01$; $p = 0,001$), with the contribution of the job rotation (ΔR^2) 0,206***., (3) work stress with (β) -0,401 ($**p < 0,01$; $p = 0,003$) and job rotation (β) 0,342 ($*p < 0,05$; $p = 0,013$) had a positive effect and significant to the employees sales performance. The contribution of the work stress and job rotation explained the employee sales performance (ΔR^2) 0,321***.*

Keywords: work stress, job rotation, employees performance

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yang Maha Kuasa, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Stress Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
3. Bapak Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus dosen pembimbing yang telah membimbing saya dengan penuh kesabaran
4. Ibu Lina, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.

5. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Bapak Armando Purba, ST selaku Manager Area PT Surya Madistrindo Yogyakarta yang memberikan ijin penelitian dan membantu selama proses penelitian ini berlangsung.
7. Mama saya yang telah tulus ikhlas memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral dan materil yang telah diberikan selama ini. Terima kasih telah mengasuh, mendidik, membimbing, dan mengiringi perjalanan hidup saya dengan dibarengi cinta, kesabaran dan doa yang tiada henti agar sukses dalam menggapai cita-cita.
8. Adik saya Wesly yang selalu mendukung dan mendoakan saya.
9. Bang Armando, kekasihku. Terimakasih banyak untuk setiap bentuk dukungan maupun doa yang diberikan selama ini. Saya percaya tidak ada sesuatu yang terjadi kebetulan di dunia ini.
10. Maria, Sinar, Debby, Yando dan Pidan, teman serumah, teman berbagi dan bercerita. Terimakasih untuk dukungan kalian kalian semua. *God bless you!*

Penulis

Hetdina Stiffany

NIM. 11408141049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja.....	13
2. Stress Kerja	20
3. Rotasi Kerja.....	28
B. Penelitian yang Relevan.....	33
C. Kerangka Berpikir.....	34
1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	36

3. Pengaruh Stress Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	38
D. Paradigma Penelitian	40
E. Hipotesis Penelitian	41
BAB III. METODE PENELITIAN	42
A. Desain Penelitian	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
1. Variabel Independen (X).....	44
2. Variabel Dependen atau variabel terikat (Y).....	44
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	46
1. Teknik Pengumpulan Data	46
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	47
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	48
1. Uji Validitas.....	48
2. Uji Reliabilitas.....	51
G. Teknik Analisis Data	52
1. Analisis Deskriptif	52
2. Uji Prasyarat Analisis.....	53
3. Uji Hipotesis.....	54
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian.....	56
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
2. Analisis Deskriptif	58
3. Uji Prasyarat Analisis	66
4. Pengujian Hipotesis	68
B. Pembahasan	70
1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan	70
2. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	73
3. Pengaruh Stress Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	75
C. Keterbatasan Penelitian.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Implikasi.....	79
C. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

1.	Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.....	4
2.	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.....	5
3.	Rotasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.....	7
4.	Kisi-kisi Instrumen.....	47
5.	Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I.....	49
6.	Nilai AVE.....	50
7.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	51
8.	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	62
13.	Kategorisasi Variabel Stress Kerja.....	63
14.	Kategorisasi Variabel Rotasi Kerja.....	64
15.	Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	65
16.	Hasil Uji Normalitas.....	67
17.	Hasil Uji Linearitas.....	67
18.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
19.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Stress Kerja, Rotasi Kerja dan Kinerja.....	69
20.	Ringkasan Hasil Hipotesis.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva beban kerja <i>Yerkes-Dodson Law</i>	24
Gambar 2. Paradigma Penelitian.....	40
Gambar 3. Logo PT. Surya Madistrindo.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuisisioner Penelitian.....	89
2.	Data Penelitian.....	91
3.	Karakteristik Responden.....	100
4.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	104
5.	Hasil Uji Reliabilitas.....	106
6.	Hasil Analisis Karakteristik Responden.....	107
7.	Hasil Analisis Deskriptif.....	109
8.	Perhitungan Kategorisasi.....	110
9.	Hasil Uji Kategorisasi.....	110
10.	Hasil Uji Normalitas.....	111
11.	Hasil Uji Linearitas.....	111
12.	Hasil Uji Multikolinearitas	112
13.	Hasil Uji Regresi	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan terletak pada kinerja Sumber Daya Manusia. Pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia, menurut Gratton (1998:13-14), “sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.”

Dari pendapat Gratton (1999), dapat diketahui bahwa unsur manusia merupakan faktor dominan untuk keberhasilan/kesuksesan suatu organisasi. Hal ini harus disadari, bahwa suatu organisasi (wadah) dikendalikan/dioperasikan oleh manusia, oleh karena itu, kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah keberhasilan dan kesuksesan “manusia” sebagai pelaku organisasi tersebut. Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peranan manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi (organisasi), baik institusi di sektor swasta maupun di sektor publik.

Dari beberapa pendapat di atas, harus pula disadari bahwa manusia sebagai faktor keberhasilan suatu organisasi (institusi), dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu faktor instristik dan faktor ekstrinsik. Kedua faktor ini menurut Mangkuprawira dan Hubies (2007) :

1. Unsur instrinsik terdiri dari : tingkat pendidikan; tingkat pengetahuan; tingkat keterampilan; dan sikap-sikap terhadap kinerja;
2. Unsur ekstrinsik terdiri dari : lingkungan keluarga; lingkungan sosial budaya; lingkungan ekonomi; lingkungan belajar; lingkungan kerja termasuk budaya kerja dan teknologi.

Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:10). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Rivai dan Basri : 2005:50) kerja baik yang dihasilkan melalui menjadi lebih profesional, inovatif dan dinamis.

Seiring dengan pesatnya perkembangan bisnis di era globalisasi, persaingan antar perusahaan di bidang industri semakin tajam dan ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin yaitu memperhatikan input dan output sumber daya manusia. Untuk mengetahui seberapa baik output yang mampu dihasilkan oleh sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka diperlukan adanya kinerja yang baik untuk mengoptimalkan produktifitas kerja.

PT. Gudang Garam merupakan perusahaan terkemuka di Indonesia yang memiliki banyak anak perusahaan di bidang industri tembakau, industri kertas, pembuatan rokok, jasa transportasi dan perdagangan. Pada tahun 2016, Forbes telah mengeluarkan Global 2000 yang berisi daftar-daftar perusahaan terbesar di

dunia. Berdasarkan pendapatan, laba, aset dan nilai pasar, PT Gudang Garam Tbk bersama dengan 5 perusahaan Indonesia lainnya termasuk ke dalam daftar *The Forbes Global 2000*.

PT. Surya Madristindo adalah salah satu anak perusahaan utama PT Gudang Garam Tbk yang menjalankan fungsi penjualan, distribusi dan aktivitas *field marketing* untuk seluruh produk PT Gudang Garam Tbk. Dalam melakukan pekerjaan di bidang marketing tentu bukan hal yang mudah karena karyawan dituntut untuk memiliki inisiatif yang tinggi, inovasi, kreatifitas, kesabaran, tanggung jawab, komitmen yang kuat, berjiwa optimis, mampu memecahkan masalah, menghadapi tuntutan target pasar, bisa menyesuaikan diri dan memiliki kepekaan terhadap sekitar khususnya pada lingkungan pangsa pasar. Semua hal tersebut sangat diperlukan untuk demi tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta melingkupi kegiatan distribusi dan pemasaran produk rokok Gudang Garam di wilayah Kota Yogyakarta, Sleman, Bantul, Kulon Progo, Gunung Kidul, Klaten dan Magelang. Dalam menjalankan operasi Sales Marketing di Perusahaan Rokok sebesar Gudang Garam memiliki banyak sekali tantangan dan tuntutan dalam pencapaian target pasar. Maka untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus memiliki parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja. Parameter tersebut dituangkan melalui kompetensi dasar dan penilaian kinerja.

Key Performance Indicators (KPI) merupakan sistem penilaian kinerja yang diterapkan di PT. Surya Madristindo. *Key Performance Indicators* diatikan

sebagai ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana karyawan telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang jelas, spesifik dan terukur (*measurable*).

Menurut Banerjee dan Bouti (2012), *Key Performance Indicators* adalah ukuran berskala dan kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam tujuan mencapai target organisasi. KPI juga digunakan untuk menentukan objektif yang terukur, melihat tren, dan mendukung pengambilan keputusan.

Berikut merupakan standar penilaian kinerja karyawan di PT. Surya Madristindo:

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo:					
Technical Competency			Soft Competency		
(60%)			(40%)		
Score KPI	Quality Execution	Issue/Audit	Attitude	Komunikasi	Absensi
25%	25%	10%	15%	15%	10%

Sumber : Data PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta

Berdasarkan kompetensi standar penilaian kinerja karyawan tersebut diketahui hasil penilaian rata-rata kinerja karyawan PT. Surya Madristindo sebagai berikut :

**Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area
Office Yogyakarta :**

Tahun	Semester	Kinerja
2014	1	71,49%
	2	74,74%
2015	1	69,18%
	2	74,39%
2016	1	65,69%
	2	69,58%

Sumber : Data PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta

Dalam pencapaian target perusahaan tentu banyak tantangan yang di hadapi oleh karyawan sales PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta. Karyawan mendapatkan motivasi maupun apresiasi yang positif melalui insentif dan bonus yang layak, namun stress akibat tuntutan kerja tidak bisa dipungkiri sangat berpotensi dalam bidang pekerjaan ini. Apabila hal ini dilakukan secara terus menerus akan berdampak negatif pada kondisi fisik dan psikis karyawan sehingga memungkinkan terjadinya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stress kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak-dampak negatif terhadap karyawan. Berdasarkan hasil observasi penulis pada objek penelitian, dapat diketahui adanya beban kerja yang berat pada karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari peran dan jam kerja yang berlebihan yang dialami oleh karyawan. Sebagian besar karyawan pulang hingga malam setiap hari atau apabila dihitung berdasarkan jam kerja karyawan yaitu 10-12 jam perhari. Selain pada itu hari Sabtu karyawan tetap bekerja meskipun jam kerjanya lebih singkat. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan sales melakukan pekerjaan dan observasi di lapangan

untuk mendistribusikan produk rokok dan baru akan kembali ke kantor setelah sore hari kemudian setelah itu melakukan laporan dan memeriksa stok gudang hingga malam hari. Padahal pemerintah telah menetapkan beberapa peraturan mengenai jam kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Jam kerja menurut Depnaker diatur dalam Undang-Undang yaitu, karyawan dianjurkan bekerja selama lima hari dalam satu minggu atau memiliki jam kerja total empat puluh jam dalam seminggu. Bila dihitung perhari normalnya adalah 8 jam.

Disamping itu setiap menjelang akhir bulan karyawan mendapat tekanan lebih tinggi karena harus membuat laporan bulanan. Sistem kerja yang terus bertarget membuat karyawan kewalahan dan tidak jarang merasa kelelahan dan cemas dalam bekerja sehingga karyawan merasa memiliki beban kerja beban kerja yang berlebihan sebagai indikator stress kerja.

Di sisi lain yang perlu diperhatikan bahwa stress kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson dan Ivancevich (2001 : 280-281), stress dalam penampilan optimal adalah kondisi stress yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stress yang terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stress yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan.

Rotasi kerja juga sering dilakukan atau bahkan dialamai secara berkala oleh semua karyawan sales di PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta.

Rotasi tersebut biasanya dilakukan antar wilayah pemasaran. Untuk jabatan setingkat OMT (Operation Management Talent), rotasi kerja biasanya dilakukan dalam lingkup 1 Area, misalnya Sleman ke Gunung Kidul, Bantul ke Klaten dan seterusnya. Semakin tinggi jabatannya semakin besar ruang lingkup rotasi kerjanya, sehingga sangat memungkinkan rotasi dilakukan se-Indonesia.

Pemberlakuan sistem rotasi kerja di PT. Surya Madristindo merupakan program perusahaan dalam *career mapping* yang didasari oleh prinsip “*right man in the right place*”. Prinsip tersebut merupakan pertimbangan perusahaan berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia, potensi karyawan tersebut dan keadaan pasar di suatu wilayah. Potensi karyawan akan disesuaikan dengan tantangan medan pasar yang ada. Berikut adalah data rotasi kerja karyawan PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta :

**Tabel 3. Rotasi Kerja Karyawan
PT. Surya Madristindo Yogyakarta**

Tahun	Antar Divisi	Luar Area Kantor
2014	17	10
2015	15	12
2016	22	14

Sumber : Data PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta

Dengan rotasi kerja, karyawan didorong untuk mampu mengoptimalkan potensi dalam dirinya, menambah pengalaman dan pengetahuan, mengurangi kejenuhan terhadap suatu pekerjaan, dan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya. Berkaitan juga dengan pekerjaan di bidang marketing yang bersifat dinamis dan fleksibel, maka hal ini akan menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi karyawan.

Bagi karyawan yang menyukai tantangan dan ingin mengembangkan karirnya dengan cepat, ini merupakan suatu hal yang positif. Namun ada saja penghambat yang terjadi yaitu tidak semua karyawan menginginkan rotasi kerja. Bahkan bagi karyawan yang sudah merasa nyaman pada penempatan kerjanya mereka akan cenderung protes. Alasan lain dari enggan nya karyawan melakukan rotasi wilayah kerja yaitu jarak lokasi pekerjaan yang dirasa lebih jauh dari tempat tinggal mereka. Dalam menghadapi rotasi kerja, karyawan juga tentu memerlukan keterampilan beradaptasi dengan lingkungan organisasi dan lingkungan pasar yang baru.

Menurut Suryadi (2013), rotasi merupakan bagian dari manajemen kinerja yaitu suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Dengan mengetahui hubungan stress kerja yang dialami karyawan terhadap kinerjanya dan seberapa besar stress kerja yang dianggap efektif dalam mendorong kinerja karyawan, diharapkan dapat mengoptimalkan kemampuan terbaik karyawan dalam bekerja.

Demikian pula dengan rotasi kerja yang efektif dan tepat sasaran dapat menjadi salah faktor penting dalam memaksimalkan potensi kinerja karyawan. Kolaborasi hubungan antara stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kesimpulan yang dapat

memberikan informasi yang berguna sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu diketahui lebih jauh apakah stress kerja dan rotasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sales di PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta. Untuk itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Stress Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan sales PT. Surya Madistrindo area Office Yogyakarta yang ditandai oleh perasaan karyawan yang memiliki peran berlebihan.
2. Rotasi kerja yang cukup tinggi sebagai bagian dari *carrier mapping* yang justru tidak selalu disukai dan diharapkan oleh karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office.
3. Stress kerja dapat berakibat negatif maupun positif terhadap kinerja karyawan
4. Rotasi kerja dapat berakibat negatif maupun positif terhadap kinerja karyawan

5. Kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo masih belum maksimal dan dibawah persentase target.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penulis membatasi permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu pada pengaruh stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales di PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat ditarik suatu permasalahan yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan sales PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta?
- b. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan sales PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta?
- c. Bagaimana pengaruh stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

- a. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sales pada PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales pada PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales pada PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung atau tidak langsung bagi :

a) Perusahaan

Bagi perusahaan atau instansi, khususnya manajer dapat menjadikan penelitian ini sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

b) Akademisi

Bagi pihak akademisi diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori stresss kerja, dan rotasi kerja kaitannya dengan kinerja karyawan. Disamping itu diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.

c) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan, pengalaman, dan mampu mempraktekkan teori yang telah didapat selama masa kuliah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari terjemahan kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*) . Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Menurut Anwar Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun Wibowo (2007:7) berpendapat bahwa sebenarnya kinerja

mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Ilyas (2002:65) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Robbins (2003:98) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan peluang atau *Opportunity* (O) yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$ yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang.

Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan

meliputi; kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson, 2009:378).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009:101)

Dalam hal ini kriteria pekerjaan adalah faktor paling penting yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka karena mendefinisikan apa yang dibayar organisasi untuk dilakukan oleh karyawan; oleh karena itu, kinerja dari individu pada kriteria pekerjaan harus diukur dan dibandingkan terhadap standar, dan kemudian hasilnya dikomunikasikan kepada karyawan (Mathis dan Jackson, 2009:378) .

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi dari teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2009:101) yang menyatakan kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Indikator kinerja menurut Dessler (1992) dalam Chasanah, (2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja karyawan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja yakni mutu kerja yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Ketepatan waktu yakni berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan alokasi waktu yang telah diberikan manajemen perusahaan.
- 4) Efektivitas yakni ketepatan karyawan dalam melakukan tugasnya.
- 5) Kemandirian yakni kemampuan individu untuk mengerjakan tugas fungsional tanpa bantuan rekan kerja.
- 6) Komitmen kerja yakni tanggung jawab penuh karyawan terhadap tugas pokoknya.

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi kinerja yang dikemukakan Dessler (1992) dalam Chasanah (2008) yaitu kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja

dalam penelitian yang dilakukan terhadap karyawan sales PT Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja

Menurut Rahmatullah (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

Sedangkan Nawawi (2006: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu :

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya;
- 2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu;

- 3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Jadi, kesimpulanya adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis atau kepribadian, pengalaman dan pengetahuan karyawan serta faktor organisasi.

d. Manfaat manajemen kinerja

Manfaat manajemen kinerja menurut Wibowo (2010) meliputi manfaat tidak hanya bagi organisasi, atau manajer, tetapi juga memiliki manfaat bagi setiap individu anggota organisasi. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah untuk:

- 1) Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim (kelompok) dan individu,
- 2) memperbaiki kinerja,
- 3) memotivasi karyawan,
- 4) meningkatkan komitmen,
- 5) mendukung nilai-nilai inti,
- 6) memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan,
- 7) meningkatkan keterampilan,
- 8) mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan,

- 9) mengusahakan basisi perencanaan karir,
- 10) membantu menahan karyawan untuk minta pindah atau minta berhenti,
- 11) mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan
- 12) mendukung program perubahan budaya.

Sedang manfaat manajemen kinerja bagi manajer menurut Wibowo (2010) antara lain adalah untuk:

- 1) Mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku,
- 2) menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas,
- 3) memperbaiki kinerja tim dan individu,
- 4) mengusahakan penghargaan nonfinansial bagi staf,
- 5) mengusahakan dasar untuk membantu karyawan yang kinerjanya rendah,
- 6) mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan,
- 7) memotivasi dan mengembangkan tim, dan
- 8) mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

Sementara, manfaat manajemen kinerja bagi individu menurut Wibowo (2010) antara lain adalah untuk:

- 1) Memperjelas peran dan tujuan,
- 2) mendorong dan mendukung untuk tampil lebih baik,
- 3) membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja,
- 4) peluang menggunakan waktu secara berkualitas,

- 5) dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan
- 6) memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stres

Menurut Charles D, Spielberg (2004) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut :

a) Stressor Individu

Meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

b) Stressor Organisasi

- a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).

b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (stress kerja yang disebabkan oleh faktor individu dan faktor organisasi) mengalami stress yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

b. Pengertian Stres Kerja

Soesmalijah Soewondo (2004) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor.

Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

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. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

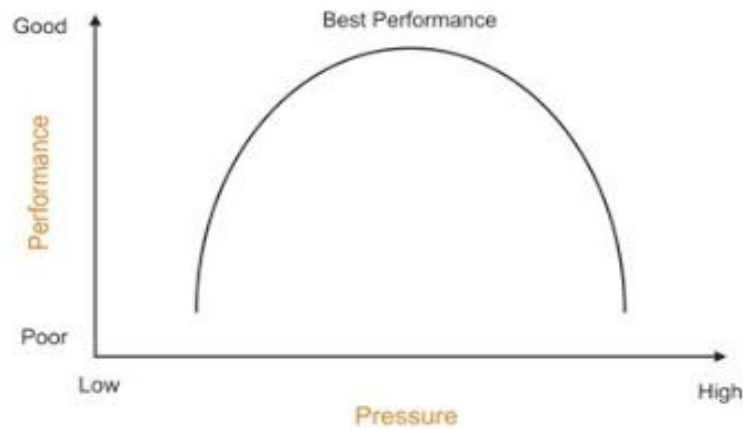
Stress kerja dipandang unik karena setiap orang memiliki daya resistensi dan respon yang berbeda-beda. Bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatan terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stress padanya, walaupun hampir setiap kelompok atau orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stress yang serupa, tetapi hal tersebut akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stress atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya. Menurut Gibson (1996 : 348) mengatakan bahwa sumber stress atau stressor kerja yang tinggi akan mengakibatkan stress kerja yang tinggi.

Menurut Robbin (2008:369) stress sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif. Stress juga memiliki nilai positif yakni sebuah peluang ketika menawarkan potensi hasil. Stress yang

menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi sangat berbeda dari stress hambatan yang menghalangi karyawan mencapai tujuannya. Dengan memberikan stress kerja pada kadar tertentu akan menjadi stimulasi bagi karyawan untuk berkerja semaksimal mungkin atau dalam kata lain, pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stress dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan (Gibson : 1996).

Stress kerja dipandang unik karena setiap orang memiliki daya resistensi dan respon yang berbeda-beda. Bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatan terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stress padanya, walaupun hampir setiap kelompok atau orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stress yang serupa, tetapi hal tersebut akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stress atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

Berdasarkan *Yerkes-Dodson Law* yaitu hubungan antara beban kerja dengan kinerja dapat digambarkan sebagai bentuk kurva U terbalik.



Gambar 1. Kurva beban kerja *Yerkes-Dodson Law*

Kurva memperlihatkan bahwa dengan beban kerja yang yang terlalu rendah ataupun terlalu tinggi maka akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal itu juga berlaku untuk stress kerja. Jika stress kerja seorang karyawan rendah, maka karyawan tersebut akan mudah bosan dan cenderung kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan menurunnya konsentrasi. Dalam kata lain, pada titik tertentu stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sampai akhirnya pada titik tertentu stress kerja dapat mencapai kinerja yang maksimal. Namun terdapat titik balik, yaitu apabila stress kerja sudah mencapai titik tertinggi, kinerja akan cenderung menurun.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stress kerja tersebut orang menjadi *nervous*,

merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif maupun kelompok pekerja biasa. Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Baron dan Greenberg (2000) mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

c. Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a) Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para

karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.

- b) Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
- c) Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Organisasi

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b) Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

- c) Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja Menurut Yu-Fei et al. (2013), ada tiga indikator dalam pengukuran stres kerja, yaitu:

1. Merasa mendapatkan ambiguitas peran

Merasa mendapatkan ambiguitas peran terjadi ketika tanggung jawab pekerjaan dan tugas-tugas yang dijalankan tidak jelas. Stres dapat terjadi dalam situasi seperti tidak adanya uraian tugas yang jelas, atau rantai

komando tidak ada, di mana tingkat ketidakpastian tinggi tentang prospek keamanan karir.

2. Merasa terjadi konflik peran

Ketika individu diwajibkan untuk memainkan dua atau lebih peran yang mungkin sulit untuk dijalankan, dalam hal ini mereka cenderung mengalami stres kerja. Terutama ketika karyawan memiliki beberapa supervisor dengan harapan yang saling bertentangan.

3. Merasa memiliki peran yang berlebihan

Peran yang berlebihan terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan dalam pekerjaan memiliki intensitas berat yang tidak seharusnya dan melampaui kemampuan serta motivasi mereka untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka (Singh, 1998). Ini berarti, meskipun kadang-kadang tugas bahkan pekerjaan terkait mungkin jelas dan kompatibel, namun kelebihan bekerja (baik secara kuantitatif dan kualitatif) dapat menyebabkan stres kerja.

3. Rotasi Kerja

a. Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan menurut Jorgensen, 2005 (dalam Kaymaz, 2010) rotasi pekerjaan dapat didefinisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua

cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda (Edwan, 2012).

Selain itu menurut Juwita (2012) rotasi pekerjaan dapat membantu manajer dalam menghadapi terjadinya ketidakhadiran dan perputaran karyawan sehingga dapat mengisi kekosongan posisi dengan cepat. Saravani dan Abbasi (2013) “rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan. ”Perusahaan sudah semestinya memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya yaitu karyawan dan rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jakcson (2011) “Rotasi Pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.” Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Ada yang berkala (Mingguan, Bulanan, Tahunan) dan tidak berkala. Keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan

kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda (Mathis dan Jackson, 2011).

b. Manfaat Rotasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002) rotasi pekerjaan memiliki manfaat sebagai berikut :

- a) meningkatkan produktivitas;
- b) menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan;
- c) memperluas atau menambah pengetahuan karyawan;
- d) menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaan;
- e) memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi;
- f) untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan;
- g) alat pendorong atau spirit kerja meningkat melalui persaingan-persaingan terbuka;
- h) untuk memberikan pengakuan-pengakuan atas prestasinya;
- i) untuk tindakan pengamanan yang lebih baik;
- j) untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan;
- k) untuk mengatasi perselisihan antar sesama karyawan.

Siagian (2008) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Bertambahnya pengalaman baru;
- b) Tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan;
- c) Memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru;
- d) Persiapan dalam menghadapi tugas baru;
- e) Motivasi dan kepuasan yang lebih tinggi.

Rotasi pekerjaan akan memberikan dampak positif bagi karyawan karena dengan adanya perputaran pekerjaan tersebut akan menghindarkan rasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaannya. Namun bagi karyawan yang sudah nyaman dengan posisi sekarang maka akan protes dengan rotasi pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu pekerjaan demikian harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai pekerjaan individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan (Mangkuprawira : 2009).

Tujuan lain dinyatakan oleh Kaymaz (2010) rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Tujuan dan manfaat rotasi pekerjaan tidak hanya dirasakan langsung oleh karyawan karena perusahaan juga merasakan manfaat tidak langsung karena karyawan rentang akan keterampilan dan manajemen yang lebih luas dan lentur dalam penjadwalan kerja, penyesuaian diri karyawan atas perubahan, dan mengisi kekosongan personalia.

c. Indikator Rotasi Kerja

Pengukuran rotasi berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi. Pegawai hendaknya mengetahui dasar perpindahan posisi dalam bekerja, karena jangan sampai Rotasi Jabatan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah-masalah dalam bekerja.

Menurut Affandi (2016:33), indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu :

1. Perpindahan karena kemampuan karyawan.

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecapakan, kesungguhan dan ketepatan waktu.

2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.

3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan

Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014) terhadap 70 karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan bahwa $p\text{-value dari } Pyx1 = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian tenaga penjualan ditunjukkan dengan koefisien $Pyx1$ yaitu 49,70%, sedangkan sumbangan pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian tenaga penjualan sebesar 24,70%.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Benjamin Kipchumba Tarus (2014) terhadap 276 di *Lake Victoria North Water Services Board, Kenya* menjelaskan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rotasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Lake Victoria North Water Services Board Kenya* sebesar ($\beta=0.38$, $CR=5.938$, $p<0.001$).

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2008) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Robbin (2008:369) berpendapat bahwa dengan memberikan stress kerja pada kadar tertentu akan menjadi stimulasi bagi karyawan untuk berkerja semaksimal mungkin atau dalam kata lain, pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Rivai (2004:15) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, menyatakan bahwa *stres* adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Bagi karyawan sales PT Surya Madistrindo, stress kerja mereka dapatkan dari tuntutan kerja yang tinggi dalam pencapaian target perusahaan. Tuntutan-tuntutan kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan menurunnya konsentrasi dalam bekerja. Hal itu disebabkan oleh tuntutan pekerjaan mereka yang melibatkan kondisi fisik dan emosi sehingga

membuat karyawan sales PT. Surya Madistrindo merasa stress kerja dapat memicu penurunan kinerja mereka dalam perusahaan.

Penyataan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan juga telah dibuktikan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan. Besar pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian tenaga penjualan ditunjukkan dengan koefisien yaitu 49,70%, sedangkan sumbangan pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian tenaga penjualan sebesar 24,70%. Artinya semakin tinggi stress yang dialami akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta yang mendapatkan stress kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa stress memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi stress yang dialami oleh karyawan berdampak pada penurunan kinerja pada karyawan bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara, maka dalam penelitian ini akan mengajukan hipotesis

yang sama untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Hipotesis 1, yaitu stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana stress kerja akan berpengaruh pada perubahan perilaku, kondisi fisik karyawan, serta menurunkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sales di PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.

2. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Begitu pula Saravani dan Abbasi (2013) berpendapat bahwa “rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan.” Perusahaan sudah semestinya memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya yaitu karyawan dan rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Xie, (1994) ia mengemukakan bahwa mengembangkan dan meningkatkan keterampilan merupakan persyaratan dalam kemampuan organisasi dan mengatasi perkembangan dan tantangan baru. Dia lebih

jauh berpendapat bahwa rotasi pekerjaan adalah obat stres sehingga meningkatkan pada pekerjaan dan status pekerjaan seorang karyawan.

Karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta secara keseluruhan merasa rotasi kerja memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja, pengembangan potensi dan karir mereka. Demikian juga karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta yang mendapatkan kesempatan rotasi yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Penyataan Saravani dan Abbasi (2013) serta Xie (1994) bahwa rotasi kerja berpengaruh pada pengembangan dan peningkatan kinerja dibuktikan dalam penelitian yang telah di lakukan oleh Benjamin Kipchumba Tarus, dalam penelitiannya yang berjudul “*Effects of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Services Board, Kenya*” Dalam penelitian tersebut ditunjukkan bahwa rotasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa rotasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Ini berarti apabila perusahaan meningkatkan rotasi kerja, karyawan cenderung mengalami peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa rotasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini akan mengajukan hipotesis yang sama untuk meneliti

pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Hipotesis 2, yaitu rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana rotasi kerja dapat memberikan perangsang bagi karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta dalam meningkatkan karir yang lebih tinggi dengan usaha meningkatkan kualitas kinerja.

3. Pengaruh Stress Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan, telah mendukung pernyataan Hasibuan (2012) yang mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan.

Demikian pula dalam penelitian rotasi kerja yang dilakukan oleh Benjamin Kipchumba Tarus dalam penelitiannya yang berjudul “*Effects of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Services Board, Kenya*” menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa rotasi kerja berdampak positif pada kinerja

karyawan. Ini berarti apabila perusahaan meningkatkan rotasi kerja, karyawan mengalami peningkatan kinerja.

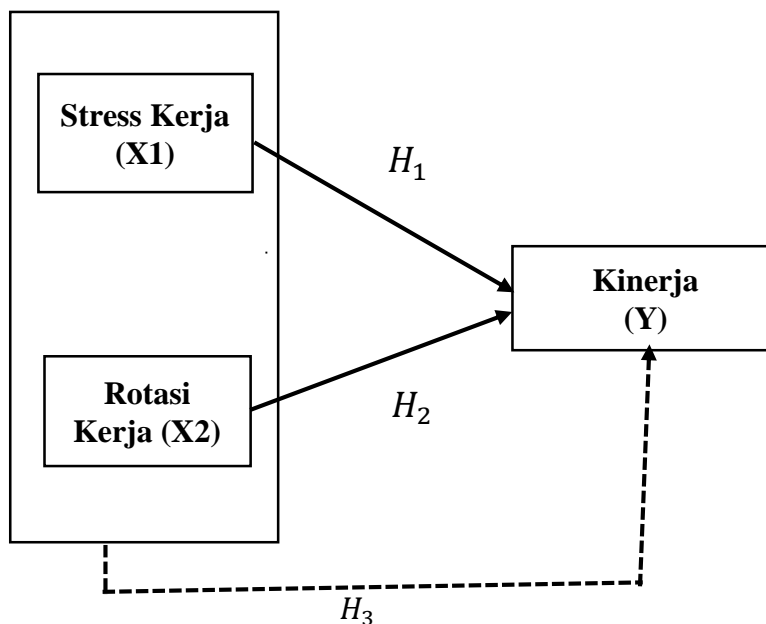
Karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta secara keseluruhan merasa rotasi kerja memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja, pengembangan potensi dan karir mereka. Disamping itu, stress kerja yang dirasakan oleh karyawan sales PT. Surya Madistrindo membuat mereka cenderung mengalami penurunan kinerja akibat stress kerja dan tuntutan kerja yang berakibat pada kondisi fisik dan emosi. Hal tersebut membuat karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli serta kedua penelitian yang terdahulu, maka peneliti menyimpulkan hipotesis bahwa stress kerja dan rotasi kerja secara bersinergi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana kedua variabel tersebut memberikan hubungan positif terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madristindo Area Office Yogyakarta. Perpaduan yang seimbang antara stress kerja dan rotasi kerja memberikan dampak positif pada kinerja karyawan karena stress kerja apabila dikelola dengan baik dan diimbangi dengan pengayaan pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan melalui rotasi kerja justru akan menjadi daya dorong dalam memaksimalkan potensi karyawan dalam mencapai kinerja terbaik. Maka karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta yang memiliki stress

rendah dan kesempatan rotasi yang lebih banyak akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

D. Paradigma Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, Stress Kerja, dan Rotasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan pada karyawan yang bekerja di PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.



Gambar 2. Paradigma Penelitian

————→ Pengaruh antar variabel

-----→ Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Rotasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stress kerja dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang memengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Penelitian ini menganalisis pengaruh stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales PT Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis antara stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales

pada PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta di Jalan Palagan Tentara Pelajar No.25, Sariharjo, Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada bulan April 2017 sudah selesai.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (1997 : 57) memberikan pengertian bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta yang berjumlah 160 orang yang terdiri dari Karyawan Devisi Sub-Agent, Devisi Marketing, dan Devisi Retail. Pengambilan jumlah responden pada penelitian ini mengacu pada pendapat Hair *et al.* dalam Wiyono (2011 : 80) mengatakan bahwa untuk menentukan jumlah sampel adalah tergantung pada jumlah semua item pertanyaan pada penelitian dikalikan 5. Jumlah item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 20, sehingga jumlah responden ditentukan dengan $20 \times 5 = 100$ responden.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas (X)
 - a) Stress Kerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta (X1).

Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Indikator Stres Kerja Menurut Yu-Fei Chin et al. (2013), ada tiga indikator dalam pengukuran stres kerja, yaitu:

- 1) Merasa Mendapatkan Ambiguitas Peran
- 2) Merasa Terjadi Konflik Peran
- 3) Merasa Memiliki Peran yang Berlebihan

- b) Rotasi kerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta (X2)

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah rotasi pekerjaan yang mempengaruhi variabel lain yaitu kinerja karyawan.

Menurut Saravani dan Abbasi (2013) “rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan. Menurut Affandi (2016:33) bahwa dalam rotasi terdapat beberapa yang dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut, yaitu:

- 1) Perpindahan karena kemampuan karyawan
- 2) Perpindahan karena pengetahuan karyawan
- 3) Perpindahan karena kejenuhan karyawan

2. *Variabel dependent* (Y) atau variabel terikat, yaitu kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Gomez, 2001). Indikator kinerja menurut Kinerja Dessler (1992) dalam Chasanah yaitu :

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

f. Komitmen kerja

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991). Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan stress kerja, rotasi kerja dan *kinerja* pada karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Berikut adalah skor dari empat pilihan jawaban yang penulis sediakan:

- a. Skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 3 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

d. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat 3 (tiga) variabel yaitu, stress kerja, rotasi kerja dan kinerja. Angket disajikan berisi 20 pertanyaan, yang terdiri dari 10 item pertanyaan tentang stress kerja, 4 pertanyaan tentang rotasi kerja dan 6 pertanyaan tentang kinerja. Adapun kisi-kisi instrumental bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	No Butir Item
1	Kinerja Karyawan Kinerja Dessler (1992) dalam Chasanah	1. Kuantitas Kerja	1
		2. Kualitas Kerja	2
		3. Ketepatan waktu	3
		4. Efektivitas	4
		5. Kemandirian	5
		6. Komitmen kerja	6
2	Stress Kerja (Yu-Fei et. al, 2013)	1. Merasa mendapatkan ambiguitas peran	1, 2, 3, 4
		2. Merasa terjadi konflik peran	5, 6, 7
		3. Merasa memiliki peran yang berlebihan	8, 9, 10
3	Rotasi Kerja Affandi (2016)	1. Perpindahan karena kemampuan karyawan	3
		2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan	1
		3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan	2, 4

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data pada karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dilakukan dengan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah item yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing item kedalam beberapa konstruk. Pernyataan dikatakan menjelaskan variabel apabila mempunyai nilai *loading factor* $< 0,5$ (Ghozali, 2011: 58).

Dari 20 item pertanyaan ada pada 3 variabel tersebut tidak ada item pertanyaan yang gugur (Tabel 5)

Tabel 5. Hasil Uji CFA Tahap I

Variabel	Item	Komponen		
		1	2	3
Stress Kerja	SK1	0,795		
	SK2	0,730		
	SK3	0,754		
	SK4	0,733		
	SK5	0,706		
	SK6	0,737		
	SK7	0,761		
	SK8	0,716		
	SK9	0,768		
	SK10	0,814		
Rotasi Kerja	RK1			0,819
	RK2			0,822
	RK3			0,734
	RK4			0,823
Kinerja	KK1		0,800	
	KK2		0,703	
	KK3		0,859	
	KK4		0,774	
	KK5		0,566	
	KK6		0,824	

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai loading pada *component matrix* diatas 0,5. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen tahap I yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

a) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai *AVE* diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). Hasil uji *AVE* disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai AVE

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Stress Kerja	0,751	Valid
2	Rotasi Kerja	0,799	Valid
3	Kinerja Karyawan	0,754	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *AVE* di atas 0,5; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar konstruk berbeda. Artinya, pengujian konstruk dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

b) *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas dia antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant*

validity harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959). Artinya antar variabel tidak tumpang tindih dan memang mengukur hal yang berbeda.

Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

No	Variabel	1	2	3
1	Stress Kerja	0,751	0,030	0,167
2	Rotasi Kerja	-0,198	0,799	0,225
3	Kinerja Karyawan	0,451	0,547	0,754

Average Variance Extracted : bold

Square Correlation : on the left side of Average Variance Extracted

Discriminant Validity : on the right side of Average Variance Extracted

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai diskriminan yang terletak padasisi kiri nilai *AVE* kurang dari 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel berbeda secara signifikan. Dengan demikian, konstruk yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami tumpang tindih dan dapat dilanjutkan untuk proses selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur variabelnya. Indikator pengukuran reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* (α) > 0,70

sehingga dapat dikatakan reliabel. Hasil Uji Reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Stress Kerja	0,922	Reliabel
2	Rotasi Kerja	0,849	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,888	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 8 dapat diketahui bahwa semua item mempunyai nilai Cronbranch Alpha diatas 0,70 sehingga semua item pertanyaan yang digunakan dapat dikatan reliabel dan memiliki konsistensi tinggi.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar deviasi (SD). Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut:

- Tinggi = $\text{mean} + 1 \text{ SD} \leq X$
- Sedang = $\text{mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{mean} + 1\text{SD}$
- Rendah = $X < \text{mean} - 1\text{SD}$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> level$ of significant ($\alpha = 0.05$), sebaiknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< level$ of significant ($\alpha = 0.05$), sebaiknya H_a diterima.

a. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel bebas mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Imam Ghozali, 2011: 105). Dalam hal ini ada model pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$ (Frisch dalam Strom, 1998).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yang ada yaitu stress kerja, rotasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk penelitian ini, persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

C = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi dari Stress Kerja

β_2 = Koefisien Regresi dari Rotasi Kerja

X1 = Stress Kerja

X2 = Rotasi Kerja

R = Residual

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Peneliti menggunakan adjusted R^2 untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai R^2 kecil berarti variabel-variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

PT. Gudang Garam Tbk didirikan pada 26 Juni 1958 oleh Surya Wonowidjojo (Ing Hwie). Disaat berumur sekitar 20 tahun, Surya Wonowidjojo mendapat tawaran bekerja dari pamannya di pabrik rokok Cap 93 yang merupakan salah satu pabrik rokok terkenal di Jawa Timur pada waktu itu. Berkat kerja keras dan kerajinannya dia mendapatkan promosi dan akhirnya menduduki posisi direktur di perusahaan tersebut. Pada tahun 1956 Surya Wonowidjojo meninggalkan Cap 93, dia membeli tanah di Kediri dan memulai produksi rokok sendiri lalu. Diawali dengan rokok kretek dari kelobot dengan merek Inghwie. Setelah dua tahun berjalan Surya Wonowidjojo mengganti nama perusahaannya menjadi Pabrik Rokok Tjap Gudang Garam. Perusahaan ini memiliki perkebunan tembakau sebesar 514 hektar di Kediri, Jawa Timur. Perusahaan tersebut semakin berkembang dan dikenal dikalangan masyarakat pada saat ini dengan nama PT. Gudang Garam Tbk. Sesuai dengan perkembangannya, PT. Gudang Garam Tbk. memiliki cabang di beberapa kota besar dan salah satunya adalah di kota Yogyakarta.

PT. Gudang Garam Tbk. tidak berdiri sendiri, melainkan menaungi beberapa anak perusahaan yang melakukan tugas dalam bidang pendistribusian produk dari PT. Gudang Garam Tbk. tersebut. Salah satu anak perusahaan tersebut adalah PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. PT Surya Madistrindo (SM) adalah suatu unit usaha PT. Gudang Garam Tbk. yang bergerak di bidang pendistribusian dan penjualan semua produk-produk PT. Gudang Garam Tbk. ke seluruh wilayah di Indonesia. PT. Surya Madistrindo adalah salah-satu perusahaan besar di Indonesia yang berdiri sejak tahun 2009.

b. Gambaran Umum Perusahaan

1) Visi dan Misi

Visi : Menjadi perusahaan besar yang terpandang, menguntungkan dan memiliki peran dominan dalam industri rokok domestik.

Misi : Menyediakan produk-produk inovatif bermutu tinggi yang memenuhi, bahkan melebihi harapan konsumen sekaligus memberikan manfaat bagi semua Stakeholder.

2) Logo Perusahaan

PT. Surya Madistrindo adalah sebuah perusahaan distributor rokok produk Gudang Garam yang adaptif dalam mengantisipasi bisnis di bidang distributor rokok. Salah satu bentuk antisipasi tersebut adalah dengan

memiliki logo yang merupakan lambang sebagai identitas jati diri perusahaannya. Adapun logo dari PT. Surya Madistrindo adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Logo PT. Surya Madistrindo

c. Produk yang Dipasarkan

PT. Surya Madistrindo dikenal di masyarakat umum melalui produk/brand yang antara lain adalah Gudang Garam Merah, Gudang Garam International, Gudang Garam Signature, Gudang Garam Surya 16, Surya Professional, Gudang Garam Shiver, Surya Pro Mild dan masih banyak lagi.

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat diperoleh dari pengisian identitas responden kuisioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja.

1) Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Analisis karakteristik responden berdasar kelamin bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin menurut hasil penelitian sebagai berikut: Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	80	80 %
Perempuan	20	20 %
Total	100	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 9 menunjukkan bahwa karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta yang berjenis kelamin laki-laki menjadi total sampel terbanyak sebesar 80% dari keseluruhan. Untuk karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 20%. Perbandingan jumlah karyawan perempuan dan laki-laki terpaut cukup jauh. Hal ini dikarenakan PT. Surya Madistrindo bergerak dibidang pendistribusian dan penjualan rokok.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik berdasar pendidikan akan menunjukan proporsi tingkat pendidikan. Berdasar hasil penelitian yang telah diperoleh data

karakteristik responden berdasar pendidikan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	12	12 %
2	Diploma	25	25 %
3	S1	63	63 %
	Total	100	100 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 10 tingkat pendidikan karyawan PT. Surya Madistindo Area Office Yogyakarta. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta adalah sebesar 12%, SMA/SMK sebesar 25% Diploma, dan 63% S1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan pada PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta adalah S1. Artinya perusahaan mengedepankan tingkat pendidikan karyawan dalam bekerja, walaupun karyawan juga dibekali pendidikan, keterampilan dan pelatihan dalam bidang marketing.

3) Karakteristik Responden Berdasar Usia

Data ini bertujuan untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh proporsi usia karyawan

sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasar Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 tahun	52	52 %
2	31-40 tahun	42	42 %
3	41-50 tahun	6	6 %
Total		100	100 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 11 proporsi usia karyawan dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan sales PT. Surya Madistrindo area Office Yogyakarta adalah berusia lebih dari 21-30 tahun dengan persentase sebesar 52%, sisanya berusia 31-40 tahun sebesar 42%, dan 40-50 tahun adalah 6%. Artinya perusahaan lebih banyak memiliki karyawan usia muda dan produktif karena pekerjaan dalam bidang marketing diperlukan sifat dinamis dan kreatifitas tinggi demi mencapai target yang diberikan perusahaan.

4) Karakteristik Responden Berdasar Lama Kerja

Data ini akan menunjukan lama kerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Lama kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasar Lama Kerja

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-4 tahun	28	28 %
2	5-9 tahun	42	42 %
3	10-14 tahun	19	19 %
4	>15 tahun	11	11 %
Total		100	100 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 12 karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta yang bekerja kurang dari 5 tahun sebesar 28%, 5-9 tahun sebesar 42%, 10-14 tahun sebesar 19 orang, dan yang lebih dari 15 tahun sebesar 11 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sales PT. Surya Madistrindo area Office Yogyakarta adalah yang sudah bekerja dari 5-9 tahun kemudian diikuti posisi kedua yaitu 0-4 tahun. Artinya perusahaan melakukan perekrutan karyawan terbanyak dalam 10 tahun terakhir.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rata-rata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Stress Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,80; nilai maksimum sebesar 4,00; mean sebesar 3,3730; dan standar deviasi sebesar 0,48469. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada Tabel 13 :

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,608$	32	32 %
Sedang	$3,138 \leq X \leq 3,608$	43	43 %
Rendah	$X < 2,833$	24	24 %
Total		100	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 13 menunjukkan responden dengan stress kerja dalam kategori tinggi sebesar 32% yaitu karyawan yang sangat merasa terjadi ambiguitas peran, mendapatkan peran yang berlebihan dan juga merasa adanya terjadi konflik peran. Responden dengan stress kerja dalam kategori sedang sebesar 43% yaitu karyawan yang tidak terlalu merasa terjadi ambiguitas peran, mendapatkan peran yang berlebihan dan juga tidak terlalu merasa adanya terjadi konflik peran. Sedangkan sebesar 24% karyawan tergolong dalam stres kerja dengan kategori rendah yaitu karyawan yang tidak merasa terjadi ambiguitas peran,

mendapatkan peran yang berlebihan dan juga tidak merasa adanya terjadi konflik peran.

2) Rotasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel rotasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,50; nilai maksimum sebesar 4,00; mean sebesar 2,877; dan standar deviasi sebesar 0,57186. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kesempatan promosi terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kesempatan promosi disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Rotasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,477$	36	36 %
Sedang	$2,823 \leq X \leq 3,477$	34	34 %
Rendah	$X < 2,823$	30	30 %
Total		100	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 14 menunjukkan bahwa responden dengan dalam kategori rotasi kerja tinggi sebesar 36% yaitu karyawan yang merasa sangat mendapatkan kemampuan, pengetahuan serta penanggulangan kejenuhan dari proses rotasi kerja. Responden dengan rotasi kerja dalam kategori sedang sebesar 34% yaitu karyawan yang tidak terlalu merasa mendapatkan kemampuan, pengetahuan serta penanggulangan

kejenuhan dari proses rotasi kerja. Sebesar 30% karyawan tergolong dalam kategori rendah yaitu karyawan yang tidak merasa mendapatkan kemampuan, pengetahuan serta penanggulangan kejenuhan dari proses rotasi kerja.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 1,83; nilai maksimum sebesar 4,00; mean sebesar 3,1866; dan standar deviasi sebesar 0,53080. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 5. Kategorisasi variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,477$	37	37 %
Sedang	$2,823 \leq X \leq 3,477$	36	36 %
Rendah	$X < 2,823$	27	27 %
Total		100	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 15 menunjukkan bahwa responden dengan kinerja dalam kategori tinggi sebesar 37% yaitu karyawan yang merasa memiliki kinerja sangat baik. Responden dengan kinerja dalam kategori sedang sebesar 36% yaitu karyawan yang merasa memiliki kinerja yang biasa

saja. Sebesar 27% karyawan tergolong dalam karyawan yang merasa memiliki kinerja dengan rendah.

3. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 22 *for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2011: 160). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0.05$), sebaiknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0.05$), sebaiknya H_a diterima.

Hasil pengujian dengan uji Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Stress Kerja	0.109	Normal
2	Rotasi Kerja	0.115	Normal
3	Kinerja	0.126	Normal

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga bisa disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linear. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan pada tabel 17 berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Linearity	Keterangan
Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,000	Linear
Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,000	Linear

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Hasil uji linearitas pada Tabel 17 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Frisch dalam Strom, 1998). Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Tolerance	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Stress Kerja	0,969	1,032	Tidak terjadi Mutlikolinearitas
2	Rotasi Kerja	0,969	1,032	Tidak terjadi Mutlikolinearitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 18 dapat disimpulkan bahwa setiap variable mempunyai nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Stress Kerja, Rotasi Kerja dan Kinerja pada karyawan sales PT. Surya Madistrindo

Area Office Yogyakarta. Analisis regresi linier berganda dipilih untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 22. Hasil pengujian analisis linear berganda sebagai berikut:

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Stress Kerja, Rotasi Kerja dan Kinerja

No	Variabel	Kinerja Karyawan			
		Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
1	Jenis Kelamin	0,092	0,137	0,053	0,095
2	Pendidikan	0,048	0,019	0,114	0,081
3	Usia	0,127	0,080	0,147	0,105
4	Lama Bekerja	0,093	0,079	0,066	0,059
5	Stress Kerja		- 0,416***		-0,401***
6	Rotasi Kerja			0,466***	0,342***
7	R ²	0,036	0,206	0,246	0,357
8	ΔR^2	0,036	0,170***	0,210***	0,321***

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

a. Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 19 dapat diketahui bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sebesar $\beta = -0,416^{***}$ ($^{***}p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh stress kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,170 atau 17%. Maka hipotesis “stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja” terbukti.

b. Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 19 dapat diketahui bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar $\beta = 0,466^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,210 atau 21,0%. Maka hipotesis “rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ” terbukti.

c. Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel 19 diketahui bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sebesar $\beta = -0,401^{***}$ ($p = 0,000$) dan rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap sebesar $\beta = 0,342^{***}$ ($p = 0,000$). Kontribusi pengaruh stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja (ΔR^2) 0,321 atau 32,1%. Maka hipotesis “stress kerja dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja” terbukti.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta	Terbukti
2	Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta	Terbukti
3	Stress Kerja dan Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta	Terbukti

Sumber : Data primer tahun 2017

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales PT Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan variabel stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui dari koefisien $\beta = -0,416^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh stress kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,170 atau 17%.

Stress kerja memiliki pengaruh yang relatif terhadap kinerja. Dalam *Yeskes-Dodson Law*, pada titik tertentu stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sampai akhirnya pada titik tertentu stress kerja dapat mencapai kinerja yang maksimal. Namun terdapat titik balik, yaitu apabila stress kerja sudah mencapai titik tertinggi, kinerja akan cenderung menurun.

PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, sehingga perusahaan selalu berfokus pada *output* yang dihasilkan yaitu tingkat penjualan dan omset. Dengan begitu, karyawan tidak pernah lepas dari target penjualan, dan target

penjualan tersebut cenderung naik dari masa ke masa ditengah persaingan industri rokok yang semakin merajalela.

Oleh karena pekerjaan ini berkaitan dengan penjualan dan pendistribusian, maka sebagian besar karyawan akan dituntut untuk mampu bekerja dilapangan dan berinteraksi dengan masyarakat. Hal ini membuat karyawan sales harus memiliki mobilitas yang tinggi, tidak jarang karyawan merasa kelelahan setelah melakukan *survey* lapangan dan pendistribusian produk diberbagai penjuru daerah. Belum lagi karyawan harus membuat laporan data penjualan dan menyusun strategi penjualan. Tidak jarang karyawan bekerja *overtime* hingga malam hari. Hal tersebut membuat karyawan memiliki waktu yang berkurang dengan keluarga.

Hal-hal tersebut yang membuat karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta memiliki presepsi bahwa mereka miliki tingkat stress yang tinggi sehingga mengakibatkan kinerja yang rendah. Artinya, semakin tinggi stress yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki peran yang berlebihan akan membuat kualitas dan kuantitas kinerja menurun. Disamping itu karyawan yang merasa terjadi konflik peran akan berpengaruh pada rendahnya efektifitas dalam kinerja. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan juga telah dibuktikan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara oleh

Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan.

2. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui dari koefisien $\beta = 0,466^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,210 atau 21,0%.

Rotasi pekerjaan yang diterapkan di PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan karyawan serta mampu meminimalisir kebosanan/kejuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan, karena dengan tugas yang berbeda dan rekan kerja baru karyawan menjadi lebih tertantang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang baru sehingga kinerja karyawan menjadi optimal. Keadaan ini dapat menghindarkan karyawan dari kejuhan yang berkepanjangan karena rutinitas yang tetap dengan tugas atau pekerjaan yang juga monoton. Seperti yang dijelaskan Siagian (2009) bahwa rotasi kerja dapat memberikan manfaat menghindari terjadinya kebosanan atau kejuhan.

Dengan adanya rotasi pekerjaan juga memiliki pengaruh terhadap karyawan karena dapat saling membantu dan berdiskusi dengan rekan kerja yang berbeda sehingga mendorong setiap karyawan dalam proses dan merasakan dukungan di lingkungan kerjanya. Kondisi ini mempercepat karyawan mengatasi masalah dan mendapatkan solusi untuk segera menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Pemberlakuan sistem rotasi kerja di PT. Surya Madristindo merupakan program perusahaan dalam *career mapping* yang didasari oleh prinsip "*right man in the right place*". Prinsip tersebut merupakan pertimbangan perusahaan berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia, potensi karyawan tersebut dan keadaan pasar di suatu wilayah. Dengan begitu sejalan pendapat Hasibuan (2012) yang mengatakan bahwa salah satu manfaat rotasi kerja yaitu untuk memberikan rangsangan agar karyawan mau meningkatkan karier yang lebih tinggi, dan mendorong karyawan memiliki *spirit* kerja melalui persaingan terbuka.

Dengan demikian adanya rotasi pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan di berbagai bidang pekerjaan. Dengan meningkatnya kemampuan karyawan maka perusahaan akan dapat berjalan lebih efektif. Rotasi kerja yang dilakukan karena kemampuan dan pengetahuan akan membuat karyawan memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Begitu juga rotasi kerja yang dilakukan karena kejenuhan karyawan akan membuat karyawan lebih

mandiri dan berkomitmen. Berkaitan dengan hal ini juga, Robbins (2006) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan mempunyai manfaat tidak langsung bagi organisasi yaitu karyawan dengan rentang keterampilan yang lebih luas memberi kesempatan manajemen dalam menjadwalkan kerja dengan fleksibel dengan menyesuaikan diri dengan perubahan dan mengisi kekosongan personalia.

3. Pengaruh Stress Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel stress kerja dan rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta dengan masing-masing koefisien (β) -0,401 ($p=0.000$) dan (β) 0,342 ($p=0.000$) dengan kontribusi pengaruh (ΔR^2) sebesar 0,321 atau 32,1%.

Stress Kerja dan Rotasi kerja secara berkesimbangan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office karena dampak negatif dari stress kerja yang tinggi seperti kecemasan, peningkatan ketegangan emosi dan proses berfikir dapat diseimbangkan dengan manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari rotasi kerja. Rotasi kerja membawa manfaat positif pada karyawan seperti mendapatkan lingkungan kerja baru sehingga tidak merasa jenuh, memiliki motivasi dalam peningkatan karir dan berprestasi, mendapatkan tantangan dan *teamwork* yang baru serta menjadi proses

belajar di lingkungan baru. Apabila tingkat stress kerja tinggi dan rotasi kerja tinggi, kinerja karyawan akan cenderung meningkat pada PT. Surya Madistrindo Area Office.

Karyawan yang mendapatkan ambiguitas kerja dan juga mendapatkan kesempatan rotasi kerja karena kemampuan maka karyawan tersebut akan mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerjanya. Begitu juga dengan karyawan yang merasa memiliki peran yang berlebihan apabila mendapatkan kesempatan rotasi karena kejenuhan akan mampu meningkatkan komitmen dalam bekerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian yaitu :

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,1%. Sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk mengetahui nilai kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel stress kerja dan rotasi kerja untuk kinerja karyawan. Jadi, masih terdapat 67,9% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta.
2. Pengambilan data pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh stress

kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya
Madistrindo Area Office Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta . Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi dengan nilai hasil pengujian sebesar $\beta = -0,416^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$) dan (ΔR^2) sebesar 0,170 atau 17% yang berarti bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT.Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Jadi apabila stress kerja tinggi, karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta cenderung memiliki kinerja yang menurun.
2. Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi dengan nilai hasil pengujian sebesar $\beta = 0,466^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$) dan (ΔR^2) sebesar 0,210 atau 21% yang berarti bahwa rotasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office

Yogyakarta. Jadi apabila rotasi kerja PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta tinggi, maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

3. Stress Kerja dan Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan metode analisis regresi dengan nilai hasil pengujian $\beta = -0,401^{***}$ ($p = 0,000$) dan $\beta = 0,342^{***}$ ($p = 0,000$). Kontribusi pengaruh stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja (ΔR^2) 0,321 atau 32,1%. Jadi apabila stress kerja rendah dan rotasi kerja tinggi maka karyawan cenderung memiliki kinerja yang baik.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa stress kerja dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel rotasi kerja memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan stress kerja. Demikian pula jika dilihat secara bersamaan antara stress kerja dan rotasi kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini pada dasarnya mendukung pernyataan yang mengatakan bahwa stress kerja dan rotasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stress kerja juga dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan apabila stress kerja tidak diolah dengan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih baik dalam mengolah stress kerja, hal ini dilakukan untuk mengurangi dampak negatif dari stress kerja terhadap penurunan kinerja.
3. Rotasi kerja merupakan proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih baik dan efektif dalam melakukan rotasi kerja terhadap karyawan melalui faktor kemampuan, pengetahuan maupun kejenuhan yang dialami oleh karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya agar sehingga kedepannya perusahaan maupun karyawan dapat merasakan langsung manfaat-manfaat rotasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Dalam mengatasi tingkat stress kerja, PT Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta perlu melakukan pelatihan kerja maupun pelatihan manajemen stress sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efisien, mampu meminimalisir masalah dalam pekerjaan serta tahu bagaimana mengatasi dan mengelola berbagai masalah dalam bekerja. Perusahaan perlu melakukan apresiasi lebih terhadap prestasi dan pencapaian kinerja karyawan melalui peningkatan kompensasi seperti insentif, bonus, tunjangan, dan cuti. Kompensasi tidak selalu juga berbentuk fisik. Organisasi dan pimpinan dapat dilakukan dengan memberikan pujian, peluang promosi, pengakuan karya dan lain-lain. Dengan begitu karyawan lebih merasa termotivasi dan tidak merasa tertekan.
2. Manager sebagai pemimpin organisasi perlu melakukan pendekatan individual dorongan sosial kepada karyawan seperti memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan, bersedia mendengarkan keluhan karyawan serta mengadakan konsultasi pekerjaan dengan karyawan. Dengan melakukan pendekatan individual melalui pola komunikasi yang baik dan terarah antar atasan dengan bawahan, maupun sesama karyawan akan

menciptakan iklim yang baik dalam perusahaan yang dapat meminimalisir stress dalam bekerja dan mempermudah karyawan dalam bekerja dalam *team work*.

3. Perusahaan perlu mengadakan hiburan antar karyawan seperti rekreasi alam, *gathering*, dan terus melanjutkan program olahraga bersama. Dengan begitu karyawan dapat rehab sejenak dari kejenuhan dan tekanan pekerjaan. Disamping itu rekreasi juga dapat menciptakan suasana positif dan meningkatkan hubungan yang harmonis antar karyawan sehingga suasana dalam bekerja semakin kondusif.
4. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya menambah variabel yang mungkin berpengaruh lebih besar pada kinerja karyawan misalnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Affandi, Pandi. (2016). “*Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*,” Deepublish, Yogyakarta
- Banerjee, J., & Buoti, C. (2012). *General specifications of KPIs*. International Telecommunication Union.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Campbell, Donald Fiske, Donald W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. Psychological Bulletin, Vol 56(2), Mar 1959, 81-105.
- Charisma. (2014). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Diambil pada tanggal 20 Maret 2017 dari [“Http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjm/article/view/3380”](http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjm/article/view/3380)
- Chasanah,Nur. (2008). *Analisis Empowerment,Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Empires pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Tesis Program Master, tidak diterbitkan, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Chin, Yu-Fei. (2013). Job Stress as a Predictor Of Employee Health. *Studies in Business and Economics*, 2013, vol. 8, issue 2, pages 20-34.

- Dessler, Gary. (1992). *Manajemen Personalia*. diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta
- Donnelly, Gibson. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, J.L. Ivancevich, J. M., & Donnelly, J.M., Jr (1994). *Organization Behaviour Structure Processes (8th ed)*. Bur Ridge IL: Richard D. Irwin
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, (2000). *Organization Behaviour, Structure and Process*. McGraw-Hill Companies Inc, Boston
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomez, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Gratton, L.A., Hailey, V.H., Stiles, P., & Truss, C. (1999). *Strategic Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press
- Greenberg, J. dan Baron, R.A., (2003), *Behavior In Organization, 8th Edition*, New Jersey : Prentice Hall
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi pertama. Andi Offset. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta, Penerbit : BPFE

- Hasibuan , Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia
- Jorgensen, M. (2005). Characteristics of Job Rotation in the Midwest us Manufacturing Sector. *Ergonomics*. 48(15) 1721-1733
- Juwita, Kristin. (2012). Analisis Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*
- Kaymaz, Kurtulus. (2010). The Effect of Job Rotation Practices on Motivation : A research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal*. Volume 1. Number 3. PP.69-85
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Martikasari, S. (2011). Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro. *Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro Semarang*.
- Mathis dan Jackson, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat: Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Saravani, Shahin Rasouli. dan Abbasi, Badri. (2013). Investigating The Influence Of Job Rotation On Performance By Considering Skill Variation And Job Satisfaction Of Bank Employees. *Technical Gazette* 20, 3: 473-478;
- Siagian Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Soesmalijah, Soewondo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta
- Spielberger, Charles. (2004). *Encyclopedia of applied psychology*. Boston: Elsevier Academic Press
- Strom, Steinar (1998). *Econometrics and economic theory in 20th century: The Ragnar Frisch Centennial Symposium*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sugiyono, (1997). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Supranto. (2001). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi 6, cetakan 1. Jakarta: Erlangga
- Suryadi, A., & Rosyidi, H. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 04(02), 166-180
- Tarus, B.K. (2014). Effects of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Board, Kenya. ”*International Journal of Bussines and Management*”, 9 (11), 139-146.

Umar, Husain. (2005). *Studi Kelayakan Bisnis-3*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penerapannya*. Salemba Empat. Jakarta

Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN

Xie J, Feltham G. (1994). Performance Measure Congruity and Diversity in Multi Task Principal / Agent Relation. *The Accounting review*. Vol. 69