

**HUBUNGAN STRESS DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT BANK UOB BUANA TBK
JAKARTA**

SKRIPSI

N a m a : Lila Wilyana

N I M : 43106 - 110186



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**HUBUNGAN STRESS DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT BANK UOB BUANA TBK
JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Stara 1

N a m a : Lila Wilyana

N I M : 43106 – 110186



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Lila Wilyana
N I M : 43106 110186
Program Studi : Fakultas Ekonomi – MSDM
Judul Skripsi : Hubungan Stress dengan Prestasi Kerja Karyawan
PT Bank UOB Buana Tbk .
Tanggal Ujian Skripsi : 22 Mei 2009

Disahkan Oleh :
Pembimbing

(Drs Ali Mashar MM)

Tanggal:

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Jurusan Manajemen,

(Dra Yuli Harwani MM)

(Arief Bowo PK,SE,MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

Hubungan Stress Dengan Prestasi Kerja Karyawan

PT Bank UOB BUANA TBK

JAKARTA

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Lila Wilyana

43106 – 110186

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Arief Bowo,SE,MM)

Anggota Dewan Penguji

(Hesti Maheswari SE,MSi)

Anggota Dewan Penguji

(Lianah SE, MCom)

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lila Wilyana
NIM : 43106110186
Program Studi : Ekonomi – MSDM

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta, 24 Maret 2009

Lila Wilyana

NIM : 4319611018

ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan stress dengan prestas kerja karyawan PT Bank UOB Buana Tbk Jakarta. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan PT Bank UOB Buana Department Unsecured, jumlah responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ditetapkan berjumlah 50 responden, dengan penetapan ukuran sampel secara random (acak)

Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan antara variabel stress dengan prestasi kerja hubungan yang berlawanan dan bersifat kuat, artinya jika variabel stress rendah maka akan diikuti dengan prestasi kerja pegawai yang tinggi, begitu juga sebaliknya jika stress kerja pegawai tinggi, maka akan diikuti dengan prestasi kerja pegawai yang rendah

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan izin-Nya, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Walaupun selama menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat hambatan. Namun pada akhirnya semua hambatan-hambatan tersebut dapat penulis atasi.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan perkuliahan pada Program Sarjana Strata Satu pada Universitas Mercu Buana Jakarta

Penulis menyadari, bahwa dengan keterbatasan ilmu pengetahuan dan kemampuan penulis dalam penyusunan skripsi ini, maka dirasakan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan penulisan skripsi ini untuk selanjutnya.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Ibu Dra Yuli Harwani MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
2. Bapak Arief Prayoga, SE.MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana

3. Bapak Ali Mashar selaku Sekertaris Jurusan Manajemen sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Program Sarjana Strata Satu pada Program Sarjana Strata Satu Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Mercu Buana Menteng, Jakarta.
5. Bapak Doddy Permadi Syarief selaku Head of Division yang bersedia memberikan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
6. Suamiku tercinta Muhammad Erry Priyudhana yang bersedia memberikan cinta dan dukungan penuh untuk setia menemani serta membantu menyelesaikan skripsi ini
7. Mamaku tercinta Siti Aminah yang telah mendidik dan membesarkan penulis sehingga penulis dapat bekerja dan kuliah dengan baik
8. Rekan-rekan Department Unsecured yang memberi bantuan serta dukungan dalam proses pengumpulan data skripsi ini

Harapan penulis skripsi ini bermanfaat bagi berkepentingan umum khususnya kalangan civitas akademisi kampus.

Jakarta, 27 Maret 2009
Penulis,

(Lila Wilyana)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Sistematika Penulisan	5

BAB II KERANGKA TEORI

A. Manajemen SDM	9
B. Pengertian Stress	11
C. Pengertian Prestasi Kerja.....	22
D. Kerangka Pemikiran	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	38
B. Metode Penelitian	40
C. Hipotesis	41
D. Sampel Penelitian	41
E. Variabel dan Pengukurannya	41
F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Teknik Analisis Data	45

1. Uji Validitas	45
2. Uji Reabilitas	45
3. Uji Korelasi	46
4. Uji Koefisien Determinasi	47
5. Uji Hipotesis	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
1. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner	48
2. Identitas Responden	49
B. Uji Validitas dan Reabilitas	53
C. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner	58
D. Hasil Analisis Data	82
E. Pembahasan Penelitian	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR TABEL

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat.

Mengingat hal tersebut, manajemen suatu organisasi harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Hal itu lebih disebabkan, unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, yang saat ini disebut dengan *human capital*, dan sangat menentukan dalam sebuah organisasi. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang.

Untuk mencapai ke arah prestasi kerja pegawai yang tinggi, masalah psikologi karyawan salah satunya masalah stress kerja perlu mendapat perhatian, dikarenakan jika pegawai mengalami tingkat stress yang tinggi maka akan menimbulkan prestasi

kerja yang menurun, yang ditandai dengan tingginya angka ketidakhadiran dan kegairahan kerja yang menurun.

Faktor-faktor stress menurut Lindsay (2007:220) adalah menyangkut tiga faktor, yaitu: *People, stress may be the result of conflict with parents, children, lovers or others with whom we come into conflict*. Artinya, stres dapat muncul dari akibat perlakuan orang lain terhadap diri seseorang, misalnya adanya konflik pribadi yang terjadi di antara orang tua, anak, kekasih atau orang lain yang menyebabkan seseorang masuk ke dalam konflik.

Faktor lainnya adalah *situations, for instance jobs, driving or internal conflicts resulting from situations in which we find ourselves*. Stress dapat dipicu juga oleh situasi, hal ini sering terjadi di lingkungan kerja, yaitu adanya gesekan yang terjadi di antara karyawan yang melibatkan semua orang yang ada dalam sebuah organisasi.

Faktor lain adalah karena faktor lingkungan hidup, seperti cuaca, temperatur ruangan yang panas, dan sebagainya.

Dengan demikian, stress harus dikenali sehingga dapat dicegah dan diupayakan solusinya agar tidak menghambat prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan stress dapat menimpa secara individual dikarenakan permasalahan pribadi maupun dikarenakan pekerjaan. Penanganan stress dapat dilakukan melalui penghindaran dari faktor stres, tidak menaruh perhatian pada faktor stress, tidak memandang stress dikarenakan orang lain, rasionalisasi, respon terhadap orang lain, manajemen waktu, fitness, diet, relaksasi, dan istirahat (Lindsay, 2007:221).

Berkenaan dengan obyek penelitian, PT Bank UOB Buana Tbk sejak awal berdiri yaitu tahun 1956, berusaha untuk selalu memfokuskan pelayanan kepada nasabah yang merupakan pedagang eceran, distributor dan perindustrian dengan skala usaha kecil-menengah. SDM merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan Bank UOB Buana, Tbk tersebut, dikarenakan tidak ada organisasi yang berhasil tanpa dukungan SDM. Untuk itu, Bank UOB Buana, Tbk terus mengembangkan kualitas SDM, dan juga kapasitas jaringan kantor, dan teknologi informasi perbankan untuk mewujudkan impian menjadikan UOB Buana sebagai bank terkemuka dan terpercaya dalam melayani nasabah skala kecil-menengah tumbuh berkesinambungan dengan predikat bank sehat.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai: “HUBUNGAN STRESS DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BANK UOB BUANA, TBK, JAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Penulis dapat merumuskan masalah pokok yang akan menjadi bahasan utama dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stress pada karyawan PT Bank UOB Buana, Tbk Jakarta Departemen Unsecured di Divisi PFS – Credit Approval?
2. Apakah terdapat hubungan antara stress dengan prestasi kerja pegawai pada PT Bank UOB Buana, Tbk Jakarta Departemen Unsecured di Divisi PFS – Credit Approval?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab masalah pokok yang telah dirumuskan di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat stress pada karyawan PT Bank UOB Buana, Tbk Jakarta, Departemen Unsecured
2. Untuk mengetahui hubungan antara stress dengan prestasi kerja pegawai pada PT Bank UOB Buana, Tbk Jakarta, Departemen Unsecured

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- 1) Mendapatkan data dan fakta yang valid mengenai hubungan stress dengan prestasi kerja pegawai pada PT Bank UOB Buana, Tbk Jakarta Departemen Unsecured
- 2) Memberikan sumbangan bagi perkembangan khazanah ilmu pengetahuan, terutama bagi kemajuan ilmu manajemen SDM, khususnya sebagai sumbangan pemikiran bagi mata kuliah yang penulis dapat di bangku perkuliahan.

2. Manfaat praktis

- 1) Merupakan sumber referensi bagi jurusan manajemen, yang akan meneliti lebih lanjut mengenai hubungan stress dengan prestasi kerja pegawai.
- 2) Memberikan masukan bagi PT Bank UOB Buana, Tbk khususnya untuk Departemen Unsecured mengenai urgensi manajemen stress kaitannya dengan prestasi kerja pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya faktor manusia di dalam perusahaan juga tidak terlepas dari peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Personal Management* di dalam kegiatannya. Manajemen Sumber Daya Manusia timbul sebagai satu masalah baru pada dasawarsa 1960-an. Peranan dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan, antara lain mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya, baik yang berada dalam hubungan kerja ataupun usaha sendiri.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (2007: 22) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Hasibuan (2003: 7): “Manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa

sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja.”

Menurut Flippo (2004:11): “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.”

Dari beberapa definisi di atas maka kita dapat melihat bahwa fokus kajian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.



2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi 2 bagian utama, yaitu: (1) manajerial dan (2) operasional. Fungsi manajerial terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Adapun fungsi operasional terkait dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Siagian, 2007:34; Flippo, 2004: 17-18).

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja salah satunya termasuk ke dalam fungsi kompensasi ini, khususnya berkaitan dengan imbalan kerja.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

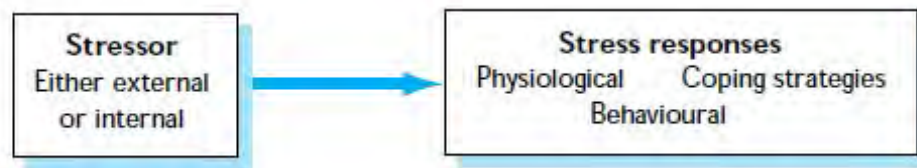
B. Stress

1. Pengertian Stress

Berbagai definisi mengenai stres telah dikemukakan oleh para ahli dengan versi yang masing-masing, walaupun pada dasarnya antara satu definisi dengan definisi lainnya terdapat inti persamaannya. Lindsay (2007:219) mendefinisikan stres sebagai berikut: *"Stress is relating to stressful situations, others would describe how they feel when stressed, and still others would describe how they dealt with stress"*. Stres berhubungan dengan perasaan pada saat mengalami stres, dan lainnya berhubungan dengan cara bagaimana mengatasinya.

Chatterjee (2008) mendefinisikan stress: “*The way of your body responds to the demands of life style’ i.e., the effects of wear and tear on your body*”. Artinya, stress adalah respon tubuh pada gaya hidup, efek penampilan dan perasaan.

Lindsay (2007:221) memberikan ilustrasi mengenai stress sebagai berikut:



Sumber: Lindsay, 2007:221

Dari gambar di atas, dalam stress dikenal istilah *stressor* yaitu penyebab stress, orang atau obyek yang dapat menimbulkan munculnya stress, baik bersifat internal maupun eksternal. Adapun *stress response* adalah gejala stress, dapat berupa gangguan kejiwaan, tingkah laku, maupun respon terhadap cara mengatasi stress. Lindsay (2007:221) menambahkan, bahwa stress dapat menimpa secara individual dikarenakan permasalahan pribadi maupun dikarenakan pekerjaan.

Dari definisi stress diatas tampak bahwa stres lebih dianggap sebagai respon individu terhadap tuntutan yang dihadapinya. Tuntutan-tuntutan tersebut dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu tuntutan internal yang timbul sebagai tuntutan fisiologis dan tuntutan eksternal yang muncul dalam bentuk fisik dan sosial.

Gibson *et al* (dalam Yulianti, 2000:9) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa 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 stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak

stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Di kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Baron & Greenberg (dalam Margiati, 1999:71), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Aamodt (dalam Margiati, 1999:71) memandangnya sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis. Berbeda dengan pakar di atas, Landy (dalam Margiati, 1999:71) memahaminya sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Robbins memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins dalam Dwiyantri, 2001:75).

Dari uraian di atas 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. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

2. Gejala Stress

Menurut Braham (dalam Handoko, 2001:68), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Handoko (2001) menambahkan bahwa gejala stress meliputi:

1. Kepuasan kerja rendah
2. Kinerja yang menurun

3. Semangat dan energi menjadi hilang
4. Komunikasi tidak lancar
5. Pengambilan keputusan jelek
6. Kreatifitas dan inovasi kurang
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Semua yang disebutkan di atas perlu dilihat dalam hubungannya dengan kualitas kerja dan interaksi normal individu sebelumnya.

Dari beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

3. Faktor-faktor Stress

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber muncunya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara

langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut (Dwiyanti, 2001:77-79):

1. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.
2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

3. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita.. Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya (Baron and Greenberg dalam Margiati, 2002:72).
4. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain (Muchinsky dalam Margiati, 2002:73).
5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni

seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan semacamnya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres (Minner dalam Margiati, 2002:73).

6. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan/sakit jantung (Minner dalam Margiati, 2002:73).
7. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan

bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini (Baron & Greenberg dalam Margiati, 2002:73).

Davis dan Newstrom (dalam Margiati, 2002:73) stres kerja disebabkan:

1. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Supervisor yang kurang pandai. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan.

4. Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
5. Ambiguitas peran. Agar menghasilkan kinerja yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta scope dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.
6. Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (*altruisme*).
7. Frustrasi. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.
8. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu

grup namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaannya berada di bawah perusahaan pertama.

9. Konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai; (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

Dapat disimpulkan, bahwa sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2002:165) mengatakan, bahwa istilah prestasi kerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yaitu unjuk kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah "Prestasi Kerja" sering diidentikkan dengan istilah "Kinerja". Keduanya sama-sama diambil dari kata bahasa Inggris yang sama yaitu *performance*. Handoko (2001:135) pada saat membahas mengenai penilaian prestasi kerja menggunakan istilah *performance appraisal*. Hal yang sama juga dapat dilihat dalam buku Flippo (2004:156). Didukung juga oleh Hasibuan (2003:187) yang mengartikan kinerja sebagai prestasi. Koontz dan Weihrich (2001:231) pun menyebutkan kinerja dengan istilah *performance* dan pada saat yang sama prestasi pun disebut dengan istilah *performance*.

Whitmore (2002:104) menyebutkan bahwa "kinerja" memiliki asal kata "kerja" artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari keterampilan.

Kata kinerja mengandung pengertian: "pembuatan, dayaguna, prestasi dan hasil." Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2000:256) mendefinisikan kinerja: "Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja."

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2001:97) ialah: *Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some subject, person or thing* (penilaian ialah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang atau benda).

Sementara itu, Cascio (dalam Hasibuan, 2001:98) menyatakan bahwa:

“Performance appraisal is the systematic description of individual or group job relevant strengths and weakness. Although technical problem (e.q. the choice of format) and human problems (e.q. supervisory resistance, interpersonal barriers) both plaque performance appraisal, they are not insurmountable.”

(Penilaian prestasi kerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja).

Siagian (2007:225) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sistem evaluasi atau penilaian kinerja ialah: “Suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi para pegawai.”

Hasibuan (2003:87) mendefinisikan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai: “Kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja pegawai serta menetapkan kebijakan selanjutnya”.

Flippo (2004:243) mengartikan penilaian prestasi kerja:

“Kinerja karyawan dinilai berdasarkan prestasi kerja mereka dalam berbagai cara. Pada umumnya, dapat dikatakan bahwa pilihan terletak di antara tiga kemungkinan pendekatan: (1) penilaian sambil lalu, tidak sistematis, dan seringkali sembarangan, (2) pengukuran yang tradisional dan sangat sistematis atas sifat-sifat khas pegawai, sumbangan-sumbangan pegawai, atau keduanya, (3) penentuan tujuan bersama melalui suatu Program Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBS), yaitu penilaian kinerja pegawai yang didasarkan pada pencapaian tujuan bersama.”

Handoko (2001:135) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Hellriegel dan Slocum (dalam Yoga, 2001:50) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses sistematis untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan setiap pegawai serta menemukan jalan keluar untuk memperbaiki kinerja mereka.

Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu (Joseph Tiffin, dalam Manullang, 2001 : 118). Penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan

personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2001: 135).

Dengan demikian, dari berbagai pengertian tentang penilaian kinerja di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah penilaian secara sistematis atas dasar prestasi kerja pegawai yang telah dilakukan sebagai sumber kebijakan di masa mendatang dalam masalah SDM.

Bagi pihak manajemen, kinerja sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi dan pengembangan karier, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelatihan, dan sebagainya (Siagian, 2007: 177).

Berdasarkan manfaat di atas dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara tidak tepat akan sangat merugikan karyawan. Karyawan dapat menurun motivasi kerjanya karena hasil penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Dampak motivasi yang menurun adalah ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi proses kegiatan pekerjaan. Bagi perusahaan, hasil penilaian kinerja yang tidak tepat akan mempengaruhi pengambilan keputusan kepegawaian yang tidak tepat, misalnya promosi. Mempromosikan karyawan yang tidak tepat untuk menduduki level manajemen, akan menurunkan kualitas perusahaan tersebut. Kualitas yang menurun pada akhirnya akan mempengaruhi hasil dari kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja menurut Werther dan Davis (dalam Handoko, 2001:142) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
9. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

10. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Lebih jauh, dalam penilaian prestasi kerja pegawai terdapat berbagai faktor, yaitu Siagian, 2007:225-226):

1. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
 - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
 - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
5. Hasil penilaian kinerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, maupun pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Handoko (2001:235) menyatakan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan
5. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Melalui penilaian prestasi kerja diharapkan setiap pegawai dalam suatu organisasi menyadari akan betapa pentingnya tugas dan pekerjaan yang dibebankan menjadi tanggung-jawabnya, karena penilaian prestasi kerja merupakan penilaian

akan kesanggupannya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran.

Selanjutnya dikemukakan bahwa sistem prestasi kerja mempunyai keuntungan dalam pembinaan pegawai. Keuntungan sistem prestasi kerja adalah adanya ukuran yang tegas yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan seseorang karena kenaikan pangkat dan jabatan hanya didasarkan atas kecakapan yang dibuktikan dengan lulusan ujian dan prestasi terbukti dengan nyata dengan menggunakan ukuran tertentu. Sistem prestasi kerja dapat menolong pegawai untuk mempertinggi kecakapan dan memperbesar prestasi kerjanya, karena ia mengetahui kecakapan yang makin tinggi dan prestasi kerja yang besar akan mendapat penghargaan yang layak.

Adapun indikator dari prestasi kerja adalah berdasarkan standar atau faktor-faktor kritis yang sering disebut *matriks point system* (Handoko, 2001:134-135):

1. Tanggung jawab, terdiri dari:
 - a. Tanggung jawab terhadap peralatan dan bahan
 - b. Tanggung jawab bantuan kepada rekan kerja
 - c. Tanggung jawab kualitas
2. Keterampilan, terdiri dari:
 - a. Keterampilan berdasarkan pengalaman
 - b. Keterampilan berdasarkan pendidikan dan pelatihan
3. Upaya (kepribadian), terdiri dari:
 - a. Upaya mental (kepribadian intern)

b. Upaya fisik.

Siagian (2001:261) memberikan ukuran dari prestasi kerja yaitu berupa faktor-faktor kritis dalam pekerjaan, sebagai berikut:

1. Integritas
2. Ketaatan
3. Loyalitas
4. Kepribadian (Upaya mental)
5. Prestasi (keterampilan dalam melakukan pekerjaan)
6. Tanggung jawab

Sehubungan dengan ukuran dari penilaian prestasi kerja, maka untuk kepentingan analisis penelitian ini kinerja secara operasional diukur dengan indikator-indikator seperti tertuang dalam teori penilaian kinerja dari Siagian di atas. Pemilihan terhadap indikator tersebut didasarkan atas pertimbangan bahwa hal-hal yang dimaksud lebih relevan dan dapat dijumpai dalam kenyataan empirik pada perusahaan.

3. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Banyak metode dalam penilaian prestasi kerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal methods* (penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu) dan *future oriented appraisal methods* (penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan), (Werther dan Davis, 2001:350; Handoko, 2001:105).

- a. *Past based methods* adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang *telah* dilakukannya. Kelebihannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur tidak dapat diubah sehingga kadang-kadang justru salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh seseorang. Selain itu, metode ini kadang-kadang sangat subyektif dan banyak biasnya.
- b. *Future based methods* adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi pegawai dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa datang. Metode ini juga kadang-kadang masih menggunakan *past method*. Catatan kinerja juga masih digunakan sebagai acuan untuk menetapkan kinerja yang diharapkan. Kekurangan dari metode ini adalah keakuratannya, karena tidak ada yang bisa memastikan 100% bagaimana kinerja seseorang pada masa datang.

Pengklasifikasian pendekatan penilaian kinerja oleh Wherther di atas berbeda dengan klasifikasi yang dilakukan oleh Kreitner dan Kinicki (2000). Berdasarkan aspek yang diukur, Kreitner dan Kinicki mengklasifikasikan penilaian kinerja menjadi tiga, yaitu: pendekatan *trait*, pendekatan perilaku dan pendekatan hasil.

- a. Pendekatan *trait* adalah pendekatan penilaian kinerja yang lebih fokus pada orang. Pendekatan ini melakukan perankingan terhadap *trait* atau karakteristik individu seperti inisiatif, loyalitas dan kemampuan

pengambilan keputusan. Pendekatan *trait* memiliki kelemahan karena ketidakjelasan kinerja secara nyata.

- b. Pendekatan perilaku, pendekatan ini lebih fokus pada proses dengan melakukan penilaian kinerja berdasarkan perilaku yang tampak dan mendukung kinerja seseorang.
- c. Pendekatan hasil adalah pendekatan yang lebih fokus pada capaian atau produk. Metode penilaian kinerja yang menggunakan pendekatan hasil seperti metode *management by objective* (MBO), (Kreitner dan Kinicki, 2000:303-304).

Metode-metode penilaian kinerja yang sesuai dengan pengkategorian dua tokoh di atas yang paling banyak digunakan menurut Mondy dan Noe (1993 dalam Handoko, 2001:410-414) adalah:

- a. *Written Essays*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menulis deskripsi mengenai kekuatan pekerja, kelemahannya, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerja tersebut.
- b. *Critical Incidents*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behaviour*) pegawai.
- c. *Graphic Rating Scales*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya adalah dalam

mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai tersebut biasa saja, misalnya, maka ia diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya. Metode ini merupakan metode umum yang paling banyak digunakan oleh organisasi.

- d. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya adalah penilaian pelayanan pelanggan. Bila pegawai bagian pelayanan pelanggan tidak menerima suap dari pelanggan, ia diberi skala 4 yang berarti kinerja lumayan. Bila pegawai itu membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala 7 yang berarti kinerjanya memuaskan, dan seterusnya. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Pada contoh di atas, nilai 4 dideskripsikan dengan tidak menerima suap dari pelanggan. Nilai 7 dideskripsikan dengan menolong pelanggan yang membutuhkan bantuan. Dengan mendeskripsikannya, metode ini mengurangi bias yang terjadi dalam penilaian.
- e. *Multiperson Comparison*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu seorang pegawai dibandingkan dengan rekan kerjanya. Biasanya

dilakukan oleh supervisor. Ini sangat berguna untuk menentukan kenaikan gaji (*merit system*), promosi, dan penghargaan perusahaan.

- f. *Management By Objectives*. Metode ini juga merupakan penilaian kinerja, yaitu pegawai dinilai berdasarkan pencapaiannya atas tujuan-tujuan spesifik yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan-tujuan ini tidak ditentukan oleh manajer saja, melainkan ditentukan dan disepakati bersama oleh para pegawai dan manajer.

Setiap metode di atas memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing, sehingga tidak baik bagi organisasi untuk menggantung penilaian kinerjanya hanya pada satu jenis metode saja. Sebaiknya, organisasi menggabungkan beberapa metode yang sesuai dengan lingkup organisasinya.

D. Kerangka Pemikiran

PT Bank UOB Buana Tbk sejak awal berdiri yaitu tahun 1956, berusaha untuk selalu memfokuskan pelayanan kepada nasabah yang merupakan pedagang eceran, distributor dan perindustrian dengan skala usaha kecil-menengah. SDM merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan Bank UOB Buana, Tbk tersebut.

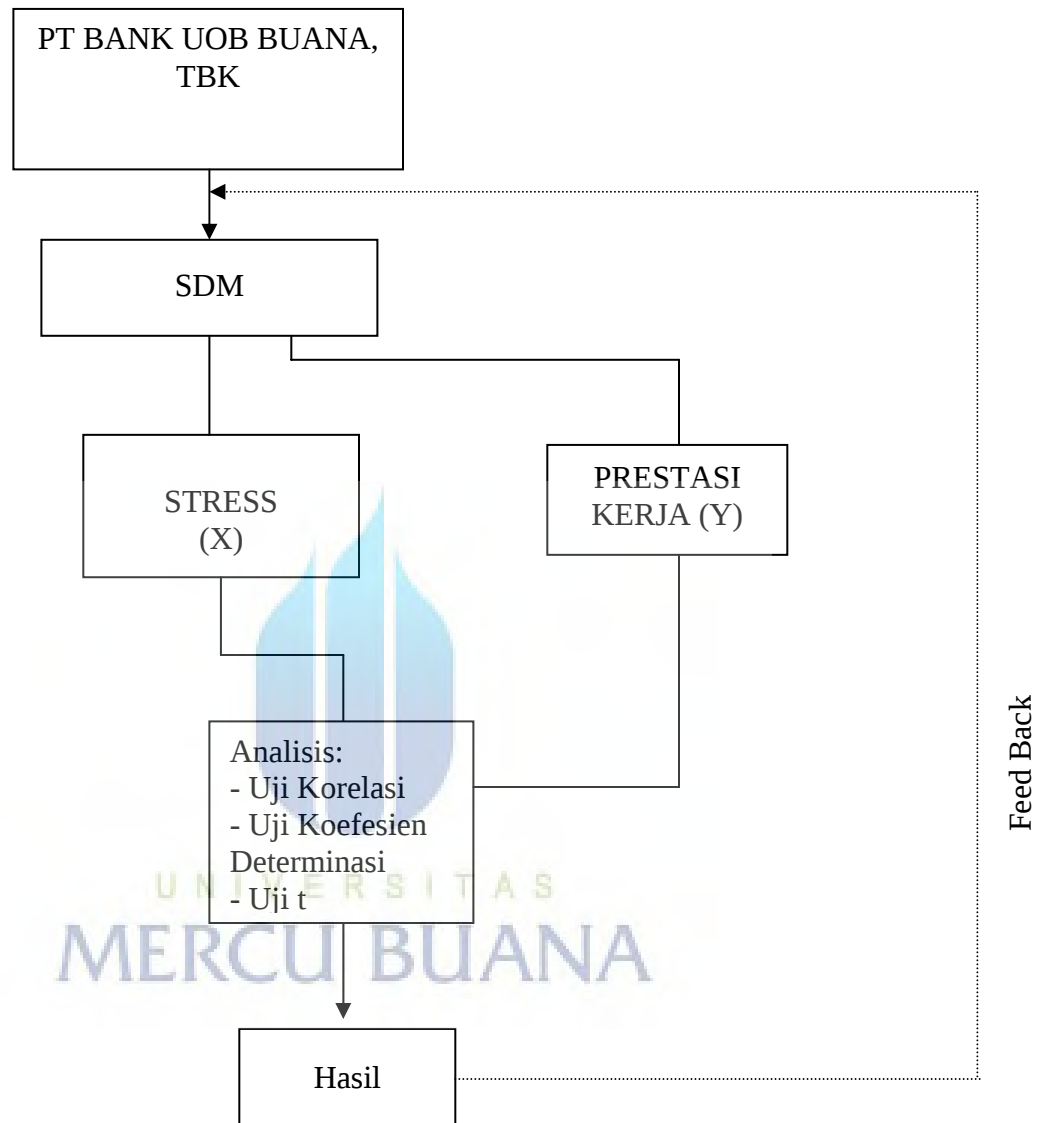
Stress (X) merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Prestasi kerja (Y) adalah efektifitas yang mengarah pada pencapaian target yang maksimal yaitu pencapaian target berkenaan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Kedua variabel tersebut akan diuji tingkat hubungannya. Analisa yang dilakukan adalah menggunakan Uji Korelasi, Uji Koefesien Determinasi, dan Uji t. Perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi13.0.

Berikut merupakan skema dari kerangka pikir penelitian:





Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT UOB Bank Buana didirikan pada tanggal 31 Agustus 1956 dan mulai beroperasi sebagai bank umum sejak tanggal 1 Nopember 1956. Bergabung dengan PT Bank Pembinaan Nasional - Bandung pada tahun 1972, PT Bank Kesejahteraan Masyarakat - Semarang pada tahun 1974 dan PT Bank Aman Makmur - Jakarta pada tahun 1975. Setelah itu memperoleh izin sebagai bank devisa pada tahun 1976,

PT. Sari Dasa Karsa menjadi Pemegang Saham Utama pada tahun 1990. Pada tahun yang sama Bank Buana mendapat kategori "A" dari Bank Indonesia.

Pada tanggal 27 Juni 2000 memperoleh Pernyataan Efektif atas Pernyataan Pendaftaran Penawaran Umum Saham Perdana sebanyak 194.000.000 lembar saham dari Bapepam. Saham dicatatkan dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya, mulai 27 Juli 2000.

Pada bulan Mei 2002 membagikan saham bonus dan dividen saham seluruhnya 270.823.671 saham. September 2002 menawarkan 248.164.734 saham baru dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) dengan harga Rp. 500,- setiap saham.

Pada tanggal 23 Desember 2002 melakukan stock split dari Rp. 500,- menjadi Rp.250,- sehingga total saham disetor menjadi 2.977.976.810 saham. Mei 2003 melakukan Penawaran Umum Terbatas II dengan HMETD sebanyak 744.494.202 saham dengan harga penawaran Rp.360/saham.

Pada bulan November 2003 membagikan saham bonus dan dividen saham seluruhnya 1.265.640.988 saham. Pada bulan Juni 2004, UOB International Investment Private Ltd. (UOBII) menjadi Pemegang Saham kedua terbesar setelah PT. Sari Dasa Karsa.

Pada bulan Oktober 2005, UOB International Investment Private Ltd. (UOBII) menjadi Pemegang Saham mayoritas dengan kepemilikan sebesar 53%. Pada bulan Desember 2005, setelah melakukan Tender Offer sesuai dengan peraturan Bapepam kepemilikan UOB International Investment Private Ltd. menjadi 61,10%.

Bulan Juni 2006 melakukan Penawaran Umum Terbatas III melalui Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 887.114.267 saham dengan penawaran Rp 900/ saham. Pada Tanggal 19 Januari 2007 melakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) yang menyetujui pergantian nama dari PT Bank Buana Indonesia Tbk menjadi PT Bank UOB Buana Tbk. (UOB Buana) dan Efektif pada tanggal 9 Maret 2007.

B. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian menurut tingkat eksplanasi (penjelasan)nya dibagi menjadi tiga jenis (Sugiyono, 2001:10-11):

- 1) *Metode deskriptif*, yaitu metode penelitian yang bersifat untuk mengetahui dan menjelaskan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain;
- 2) *Metode komparatif*, adalah suatu metode yang bersifat membandingkan dari suatu variabel untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda; dan
- 3) *Metode penelitian asosiatif/hubungan*, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini berfungsi untuk *menjelaskan, meramalkan dan mengontrol* suatu gejala/peristiwa.

Dikarenakan penelitian ini berusaha untuk mengetahui hubungan antara stress dengan prestasi kerja pegawai, maka metode yang digunakan adalah mengacu pada *metode asosiatif* seperti telah dijelaskan pengertiannya di atas.

Adapun ruang lingkup penelitian adalah:

1. Obyek penelitian dibatasi pada Karyawan pada PT Bank UOB Buana Divisi PFS – Credit Approval Dept Unsecured Jakarta.
2. Variabel penelitian: stress sebagai variabel (X) dan variabel prestasi kerja sebagai variabel (Y).

C. Hipotesis

Penulis dapat merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya, sebagai berikut:

Ho : Diduga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stress dengan prestasi kerja.

Ha : Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara stress dengan prestasi kerja.

D. Sampel Penelitian

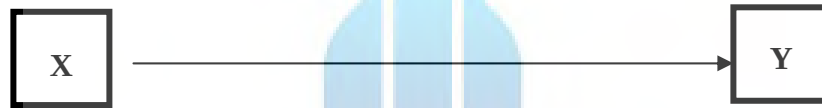
Menurut Sugiyono (2006:54), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Departemen Unsecured PT Bank UOB Buana, Tbk yang berjumlah 60 orang.

Adapun sampel, menurut Sugiyono (2006:54), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Sampling Sensus* atau *Sampling Jenuh*, adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi adalah 60 karyawan, dan jumlah sampel pun 60 sampel. Dengan demikian, sampel adalah 100% dari jumlah populasi sehingga dapat digeneralisasi hasilnya ke dalam populasi penelitian.

E. Variabel dan Pengukurannya

1. Variabel

Variabel penelitian, memiliki 2 (dua) variabel, yaitu satu Variabel (X), yakni Stress, dan satu Variabel (Y) yakni Prestasi Kerja Pegawai. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional, yaitu desain yang akan mengungkap hubungan korelatif satu variabel atau lebih. Penerapannya dalam penelitian ini adalah akan mengkorelasikan, satu variabel (X) dan satu variabel (Y). Adapun desain korelasinya adalah sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel (Stress)

Y : Variabel (Prestasi Kerja Pegawai)

—————> : Arah pengaruh/hubungan

2. Operasionalisasi Variabel

1. Stress (X)

Dimensi stress adalah faktor-faktor yang menyebabkan munculnya stress, sesuai dengan teori yang telah dibahas sebelumnya.

Tabel 3.1 : Kisi-kisi Instrumen Stress Kerja (X)

No	Indikator-Indikator	Nomor Butir Kuesioner	Skala
1.	Konflik Kerja	1, 2	<i>Likert</i>
2.	Beban kerja	3, 4	
3.	Waktu kerja	5, 6	
4.	Karakteristik tugas	7,8	
5.	Dukungan kelompok/tim	9	
6.	Pola Kepemimpinan yang diterapkan	10	
Jumlah		10	

Tabel : Kisi-kisi Instrumen Stress Kerja (X)

2) Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja (Y) adalah efektifitas yang mengarah pada pencapaian target yang maksimal yaitu pencapaian target berkenaan dengan 3 (tiga) dimensi, yaitu kualitas, kuantitas dan waktu.

Di bawah ini, disajikan kisi-kisi dari instrumen kinerja (Y).

Tabel 3.2: Kisi-kisi instrumen Prestasi Kerja (Y)

No	Indikator-Indikator	Nomor Butir Kuesioner	Skala
1.	Integritas	11, 12	<i>Likert</i>
2.	Ketaatan	13, 14	
3.	Loyalitas	15	
4.	Kepribadian	16, 17	
5.	Prestasi Kerja	18	
6.	Tanggung jawab	19, 20	
Jumlah		10	

Tabel : Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja (Y)

3. Pengukuran Variabel

Setiap pertanyaan kuesioner diberikan bobot dengan menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2006:87), *skala likert* adalah alat ukur yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengisi skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu dari jawaban yang sesuai. Setiap butir bernilai 1 sampai 5 disesuaikan dengan alternatif-alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pernyataan. Kelima penilaian tersebut diberikan bobot sebagai berikut:

Tabel 3.3

Tabel Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Tiap Item Pertanyaan

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-ragu (R)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2005:216).

F. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dikumpulkan melalui Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penulis mempersiapkan daftar pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan berisi pernyataan-pernyataan tertulis dan berbentuk pernyataan tertutup. Kuesioner yang digunakan dalam bentuk tanda silang dimana responden memilih jawaban-jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis atau pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perhitungan:

1. Uji Validitas

Uji Validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2001:133). Perhitungan korelasi dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 13.0. Jika hasil korelasi suatu pertanyaan memiliki nilai positif maka pertanyaan dapat

digunakan untuk analisis data, sedangkan jika berkorelasi negatif maka pertanyaan tidak dapat digunakan untuk bahan analisis data.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliability *Alpha Cronbach* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS for Windows Ver.13.0.

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Jika nilai alpha lebih besar dari 0.60 maka kuesioner dapat dikatakan dapat memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan jika nilai alpha lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian (Ghozali, 2001:134).

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

3. Uji Korelasi

Digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan yang ada antara variabel X dan Y, dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2005:213):

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}\} \cdot \{\sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}\}}$$

Harga r berada dalam jarak 0 sampai dengan 1 yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Pedoman Interpretasi Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2005:216).

4. Uji Koefesien Determinasi

Selanjutnya, setelah diperoleh nilai r maka dicari nilai Koefesien Determinasi (r^2) dengan mengkuadratkan hasil r kemudian dikalikan dengan seratus persen ($r^2 \times 100\%$). Koefesien Determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menentukan/menyimpulkan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefesien korelasi) yang telah ditentukan signifikan/berarti ataukah tidak. Uji t juga berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian. Uji t menggunakan rumus (Sugiyono, 2005:215):

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$\sqrt{1 - r^2}$$

$$t \text{ tabel} = t(\alpha). (n - 2)$$

α = Taraf signifikansi dua arah pada derajat 0,05.

Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Sesuai dengan penetapan sampel, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada 60 responden, yaitu karyawan pada Departemen Unsecured Divisi PFS – Credit Approval PT Bank UOB Buana, Tbk. Dari 60 kuesioner tersebut 53 kuesioner dapat dikumpulkan, tetapi hanya 50 kuesioner yang terisi dengan baik dan dapat diolah.

Tabel 4.1: Distribusi dan Pengumpulan kuesioner

Jumlah responden terpilih	: 60
Jumlah kuesioner disebar	: 60
Jumlah kuesioner dikembalikan	: 53
Pengisian tidak lengkap	: 3
Total kuesioner yang dapat diolah	: 50

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner.

2. Identitas Responden

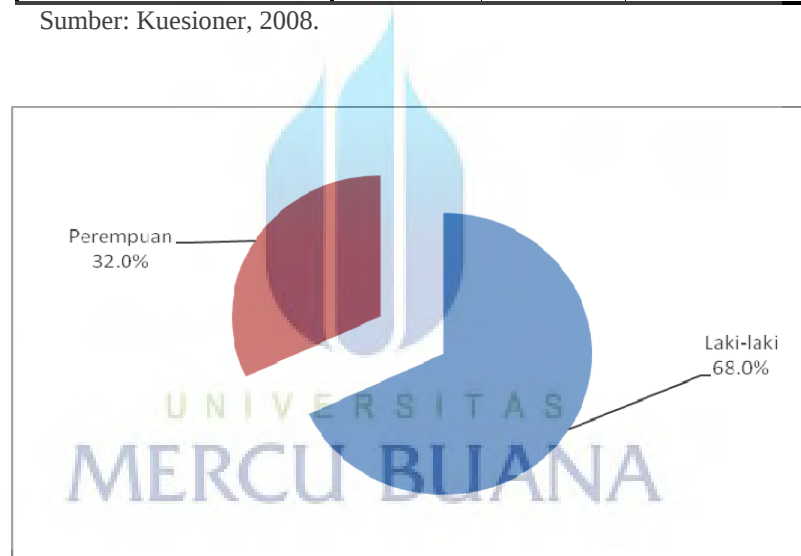
Kemudian, di bawah ini adalah data responden secara lengkap.

Tabel 4.2: Identitas Responden (n = 50)

Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	68.0	68.0
	Perempuan	16	32.0	100.0
	Total	50	100.0	

Sumber: Kuesioner, 2008.



Gambar 4.1: Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

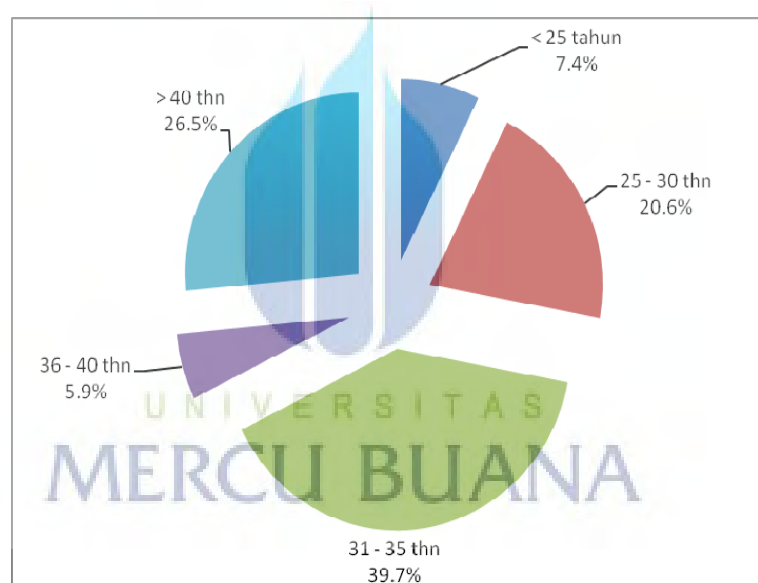
Dari tabel dan grafik mengenai identitas responden di atas, dari segi jenis kelamin mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 68% dan perempuan sebanyak 32%.

Tabel 4.3: Identitas Responden (n = 50)

Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Usia < 25 tahun	4	8.0	8.0
25 - 30 thn	6	12.0	20.0
31 - 35 thn	29	58.0	78.0
36 - 40 thn	7	14.0	92.0
> 40 thn	4	8.0	100.0
Total	50	100.0	

Sumber: Kuesioner, 2008.



Gambar 4.2: Grafik Responden Berdasarkan Usia

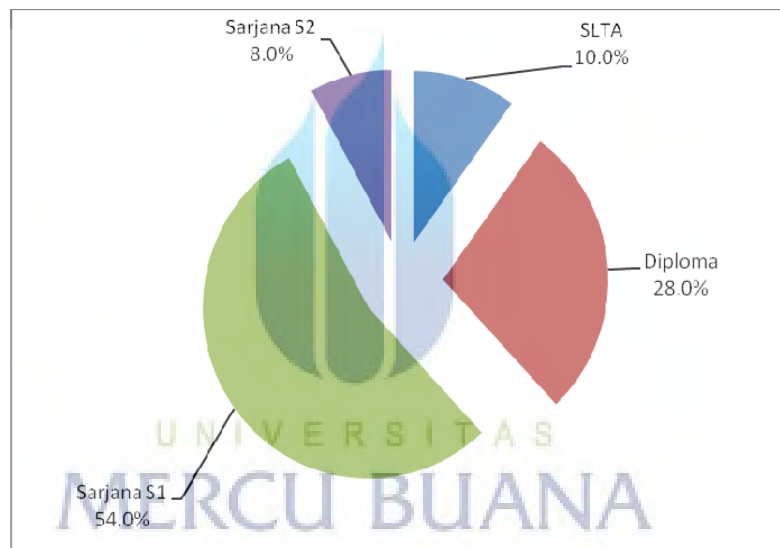
Dari tabel dan grafik mengenai identitas responden di atas, dari segi usia mayoritas adalah dari golongan usia 31-35 tahun sebanyak 39.7%, 25-30 tahun sebanyak 20.6%, lebih dari 40 tahun sebanyak 26.5%, kurang dari 25 tahun sebanyak 7.4%, dan minoritas dari golongan 36-40 tahun sebanyak 5.9%.

Tabel 4.4: Identitas Responden (n = 50)

Dari Segi Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Pendidikan	SLTA	5	10.0	10.0
	Diploma	14	28.0	38.0
	Sarjana S1	27	54.0	92.0
	Sarjana S2	4	8.0	100.0
	Total	50	100.0	

Sumber: Kuesioner, 2008.



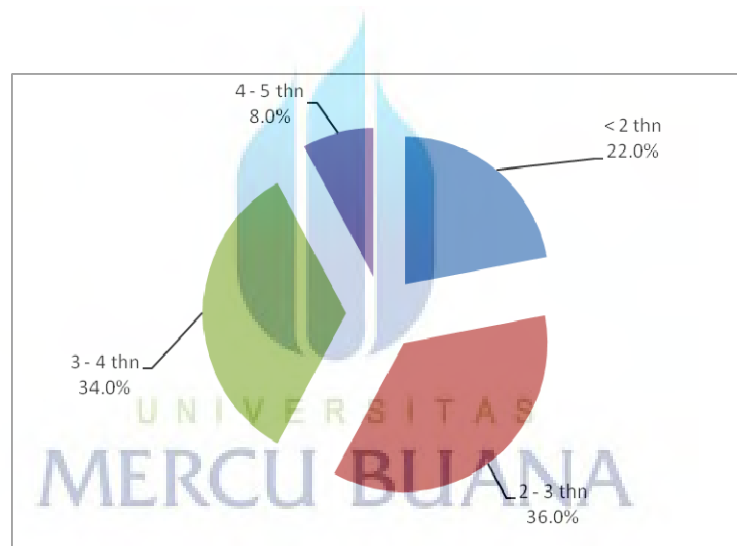
Gambar 4.3: Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari tabel dan grafik mengenai identitas responden di atas, dari segi tingkat pendidikan mayoritas adalah dari Sarjana S1 sebanyak 54%, Diploma sebanyak 28%, lainnya adalah dari golongan SLTA sebanyak 10%, dan minoritas adalah dari golongan pendidikan S2 sebanyak 8%.

Tabel 4.4
Identitas Responden (n = 50)
Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Lama Bekerja < 2 thn	11	22.0	22.0
2 - 3 thn	18	36.0	58.0
3 - 4 thn	17	34.0	92.0
4 - 5 thn	4	8.0	100.0
Total	50	100.0	

Sumber: Kuesioner, 2008.



Gambar 4.4: Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari tabel dan grafik mengenai identitas responden di atas, dari segi lama bekerja di perusahaan PT UOB Bank Buana, Tbk mayoritas adalah telah bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 34%. Lainnya adalah dari kelompok karyawan yang telah bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 36%, kurang dari 2 tahun sebanyak 22% dan minoritas adalah dari kelompok yang telah bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 8%.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Kriteria pengujian melalui SPSS:

Valid = Sig. < 0.05

Tidak Valid = Sig. > 0.05

(Sig. 0.05 : tingkat error 5%, kepercayaan 95%)

Di bawah ini adalah rincian hasil perhitungannya (*output SPSS lengkap terlampir*).



Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X (Stress)

		Stress	KEPUTUSAN
ST1	Pearson Correlation	.784(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	
ST2	Pearson Correlation	.918(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	
ST3	Pearson Correlation	.336(*)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.017	
	N	50	
ST4	Pearson Correlation	.859(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	
ST5	Pearson Correlation	.831(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	
ST6	Pearson Correlation	.381(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	50	
ST7	Pearson Correlation	.042	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	.771	
	N	50	
ST8	Pearson Correlation	.439(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	
ST9	Pearson Correlation	.628(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	
ST10	Pearson Correlation	.874(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	

Sumber: Lampiran 3: Output SPSS Validitas

Keterangan: ST : Pertanyaan tentang Stress

Dari Tabel di atas, mayoritas pertanyaan untuk variabel X (Stress) memiliki nilai Sig. < 0.05 sehingga dikatakan valid. Terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid,

yaitu pertanyaan nomor 7 dikarenakan memiliki $\text{Sig} > 0.05$, yang berarti tingkat error lebih dari 5% dan tingkat kepercayaan kurang dari 95% sehingga tidak dapat digunakan sebagai alat ukur variabel stress.

Pertanyaan yang tidak valid selanjutnya akan dihapus atau tidak akan diikutkan dalam perhitungan selanjutnya. Dengan demikian, jumlah pertanyaan yang dapat digunakan sebagai bahan analisis untuk variabel X adalah 9 pertanyaan.

Selanjutnya adalah hasil uji validitas untuk variabel Y (Prestasi kerja), seperti terlihat hasilnya pada tabel berikut ini:



Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Prestasi Kerja)

		Y	KEPUTUSAN
PK1	Pearson Correlation	.259	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	.069	
	N	50	
PK2	Pearson Correlation	.407(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	50	
PK3	Pearson Correlation	.413(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	50	
PK4	Pearson Correlation	.460(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	
PK5	Pearson Correlation	.443(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	
PK6	Pearson Correlation	.287(*)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.043	
	N	50	
PK7	Pearson Correlation	.378(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	50	
PK8	Pearson Correlation	.492(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	
PK9	Pearson Correlation	.325(*)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.021	
	N	50	
PK10	Pearson Correlation	.475(**)	VALID
	Sig. (2-tailed)	.054	
	N	50	

Sumber: Lampiran 3: Output SPSS Validitas

Keterangan: PK: Pertanyaan tentang Prestasi Kerja

Dari Tabel di atas, mayoritas pertanyaan untuk variabel Y memiliki nilai Sig. < 0.05 sehingga dikatakan valid. Terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 1 dikarenakan memiliki Sig > 0.05 , yang berarti tingkat error lebih dari 5% dan tingkat kepercayaan kurang dari 95% sehingga tidak dapat digunakan sebagai alat ukur variabel stress.

Pertanyaan yang tidak valid selanjutnya akan dihapus atau tidak akan diikutkan dalam perhitungan selanjutnya. Dengan demikian, jumlah pertanyaan yang dapat digunakan sebagai bahan analisis untuk variabel Y sama dengan jumlah pertanyaan pada variabel X yaitu 9 pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliability *Alpha Cronbach* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS for Windows Ver.13.0.

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Jika nilai alpha lebih besar dari 0.60 maka kuesioner dapat dikatakan dapat memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan jika nilai alpha lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian (Ghozali, 2001:129-130).

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai α di bawah ini.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	20

Dari hasil uji reliabilitas terhadap 20 pertanyaan penelitian diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.730. Angka ini berada di atas 0.60. Dengan demikian bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas (keterandalan). Kuesioner yang terandal artinya kuesioner akan menghasilkan hasil yang sama atau mendekati meskipun disebarkan berapa kalipun. Hal ini terkait dengan konsistensi dan kecilnya *mis perception* (salah pemahaman) dari responden terhadap isi pernyataan kuesioner.

C. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner

Berikutnya akan dilakukan proses tabulasi data berupa tabel distribusi frekuensi dari hasil jawaban-jawaban kuesioner yang berkenaan dengan seluruh pertanyaan penelitian yang telah lolos uji validitas.

Untuk melakukan penilaian berupa kualitas dari masing-masing variabel dilakukan penggolongan berdasarkan pembobotan dengan *skala likert*. Penggolongan dilakukan dengan mempertimbangkan total bobot sebagai berikut:

Bobot x Penilaian = Total Kumulatif Nilai Akhir

Jumlah responden yaitu sebanyak = 50 orang.

Untuk mengukur klasifikasi interval maka digunakan rumus (Riduwan, 2006:69):

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas}}$$

Dengan asumsi:

- Bila semua responden menjawab dengan skala terendah (= 1), maka total nilai adalah $50 \times 1 = 50$
- Bila semua responden menjawab dengan skala tertinggi (= 5), maka total nilai adalah $50 \times 5 = 250$

$$\text{Range} = 250 - 50 = 200$$

$$\text{Jumlah kelas} = 1 + 3.332 \log 50 \approx 6 \text{ kelas}$$

Dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$\frac{\text{Range}}{\text{Kelas}} = \frac{250 - 50}{6} = 33.3 \approx 33$$

Dari total kumulatif akhir yang diperoleh, maka penilaian responden dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.7

Standar Penilaian Kuesioner

Interval Kelas	Penilaian
50 – 83	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
84 – 117	Tidak Baik/Rendah
118 – 151	Kurang Baik/Kurang
152 – 185	Cukup Baik/Cukup Tinggi
186 – 219	Baik/Tinggi
220 - 253	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono Statistik Untuk Penelitian (Bandung): Alfabeta 2005:216

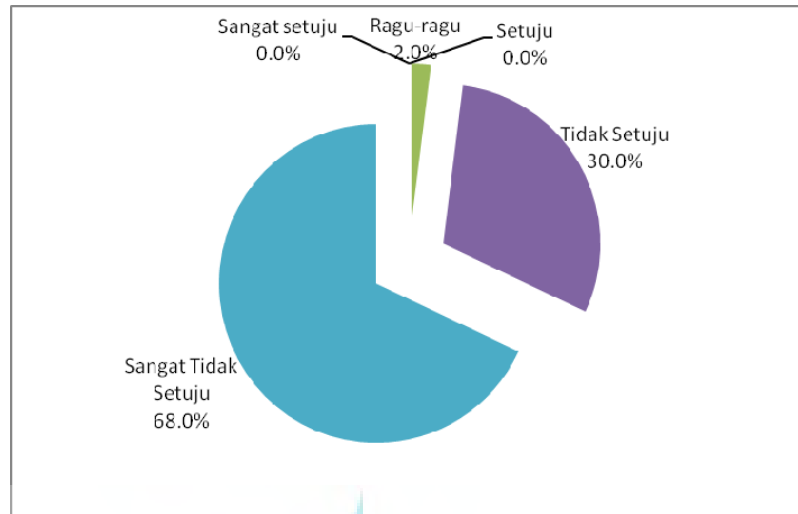
1. Variabel Stress (X)

Di bawah ini adalah tabulasi dari masing-masing pertanyaan kuesioner variabel Stress yang telah lolos uji validitas.

1) Dalam bekerja ada konflik dengan rekan kerja

TABEL 4.8

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	0	5	0	0
Setuju	0	4	0	0
Ragu-ragu	1	3	3	2.0
Tidak Setuju	15	2	30	30.0
Sangat Tidak Setuju	34	1	34	68.0
Total	50		67	100



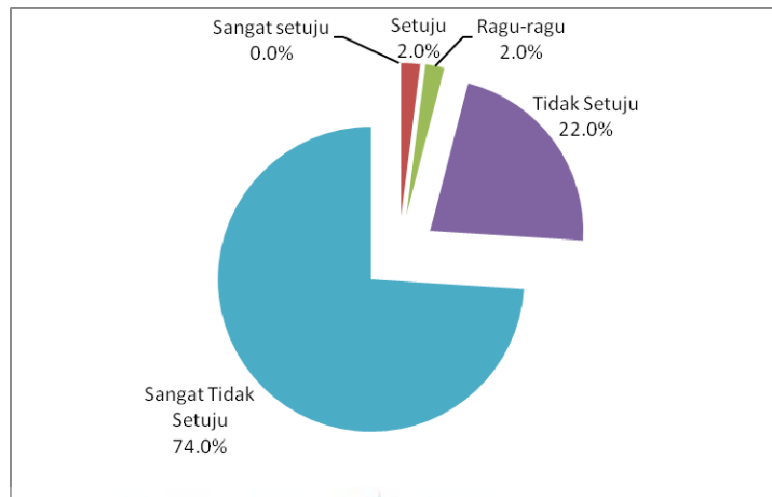
Berdasarkan tabel dan grafik di atas menunjukkan sebagian besar responden yaitu 68% menyatakan sangat tidak setuju dan 30% menyatakan tidak setuju mengenai adanya konflik dengan rekan kerja dalam bekerja di Departemen Unsecured Divisi PFS – Credit Approval.

Perolehan skor sebesar 67 menunjukkan faktor konflik kerja yang menyebabkan stress berdasarkan pernyataan di atas tergolong sangat rendah.

2) Adanya konflik kerja dari adanya tekanan dari atasan

TABEL 4.9

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	0	5	0	0
Setuju	1	4	4	2.0
Ragu-ragu	1	3	3	2.0
Tidak Setuju	11	2	22	22.0
Sangat Tidak Setuju	37	1	37	74.0
Total	50		66	100



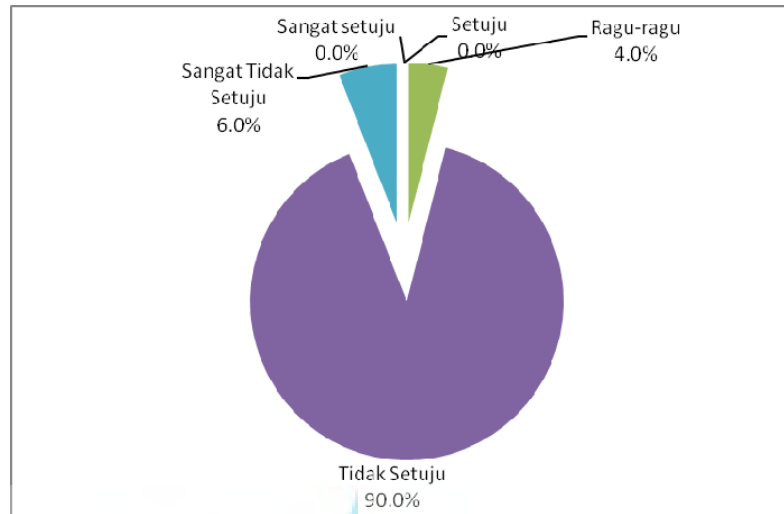
Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan sebagian besar responden yaitu 74% menyatakan sangat tidak setuju dan 22% menyatakan tidak setuju bahwa adanya tekanan dari atasan menyebabkan adanya konflik kerja. Sebaliknya terdapat 2% yang menyatakan setuju dan 2% ragu-ragu.

Perolehan skor sebesar 66 menunjukkan faktor konflik kerja yang menyebabkan stress berdasarkan pernyataan di atas tergolong sangat rendah.

3) Tugas di kantor menuntut perhatian ekstra sehingga acapkali menimbulkan stress

TABEL 4.10

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	0	5	0	0
Setuju	0	4	0	0
Ragu-ragu	2	3	6	4.0
Tidak Setuju	45	2	90	90.0
Sangat Tidak Setuju	3	1	3	6.0
Total	50		99	100



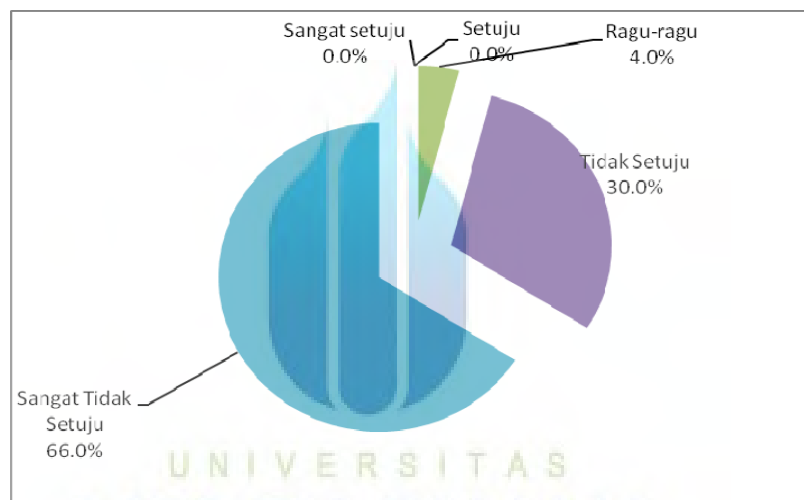
Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden menyatakan tidak setuju sebanyak 90% dan sangat tidak setuju sebanyak 6% bahwa tugas di kantor acapkali menimbulkan stress. Sebaliknya terdapat 4% responden memilih jawaban ragu-ragu.

Perolehan skor sebesar 99 menunjukkan faktor beban kerja yang menimbulkan stress dari pernyataan di atas adalah rendah.

4) Beban kerja di kantor menimbulkan stress terutama dalam mencapai target yang ditetapkan

TABEL 4.11

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	0	5	0	0
Setuju	0	4	0	0
Ragu-ragu	2	3	6	4.0
Tidak Setuju	15	2	30	30.0
Sangat Tidak Setuju	33	1	33	66.0
Total	18		69	100.0



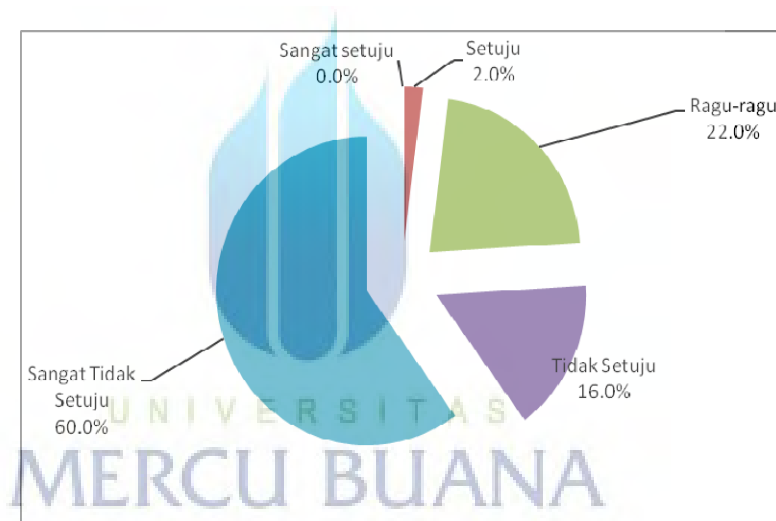
Tabel di atas menunjukkan responden menjawab tidak setuju sebanyak 30% dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 66% bahwa beban kerja di kantor menimbulkan stress terutama dalam mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya sebanyak 4% memilih jawaban ragu-ragu.

Perolehan skor sebesar 69 menunjukkan faktor beban kerja yang menimbulkan stress dari pernyataan di atas adalah sangat rendah.

5) Pekerjaan di kantor menghabiskan waktu sehingga menimbulkan stress

TABEL 4.12

Jawaban Responden	F	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	0	5	0	0
Setuju	1	4	4	2.0
Ragu-ragu	11	3	33	22.0
Tidak Setuju	8	2	16	16.0
Sangat Tidak Setuju	30	1	30	60.0
Total	50		83	100.00



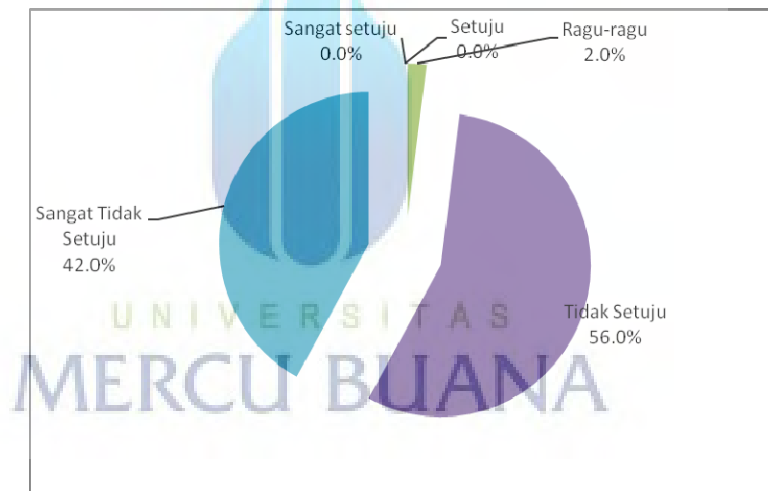
Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden menyatakan tidak setuju 16% dan sangat tidak setuju sebanyak 60% mengenai pekerjaan di kantor menghabiskan waktu sehingga menimbulkan stress. Sebaliknya sebanyak 2% memilih jawaban setuju dan 22% memilih jawaban ragu-ragu.

Perolehan skor sebesar 83 menunjukkan faktor waktu kerja sebagai pemicu stress adalah sangat rendah.

6) Sering melakukan kerja lembur di luar waktu kerja sehingga menghabiskan waktu untuk keluarga

TABEL 4.13

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	0	5	0	0
Setuju	0	4	0	0
Ragu-ragu	1	3	3	2.0
Tidak Setuju	28	2	56	56.0
Sangat Tidak Setuju	21	1	21	42.0
Total	50		80	100



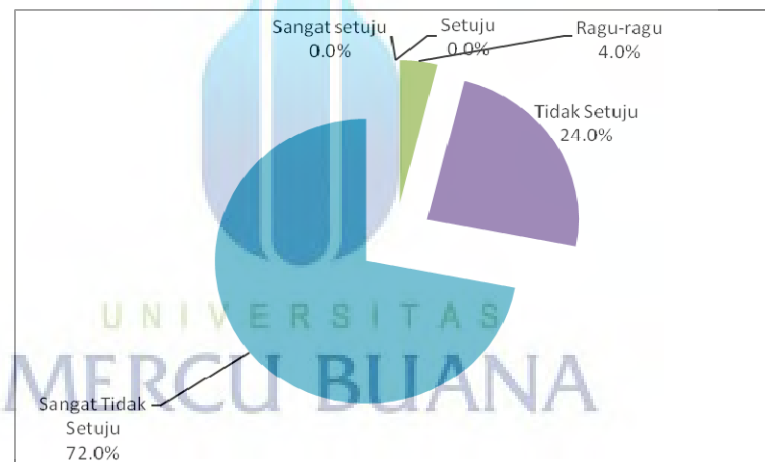
Tabel di atas menunjukkan 56 responden menyatakan tidak setuju dan 42% sangat tidak setuju mengenai sering melakukan kerja lembur di luar waktu kerja sehingga menghabiskan waktu untuk keluarga. Sebaliknya terdapat 2% yang memilih jawaban ragu-ragu.

Perolehan skor sebesar 80 menunjukkan faktor waktu kerja yang menyebabkan stress kerja dari pernyataan di atas adalah sangat rendah.

7) Tugas di kantor berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan bidang administrasi yang menyebabkan stress

TABEL 4.14

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	0	5	0	0
Setuju	0	4	0	0
Ragu-ragu	2	3	6	4.0
Tidak Setuju	12	2	24	24.0
Sangat Tidak Setuju	36	1	36	72.0
Total	50		66	100



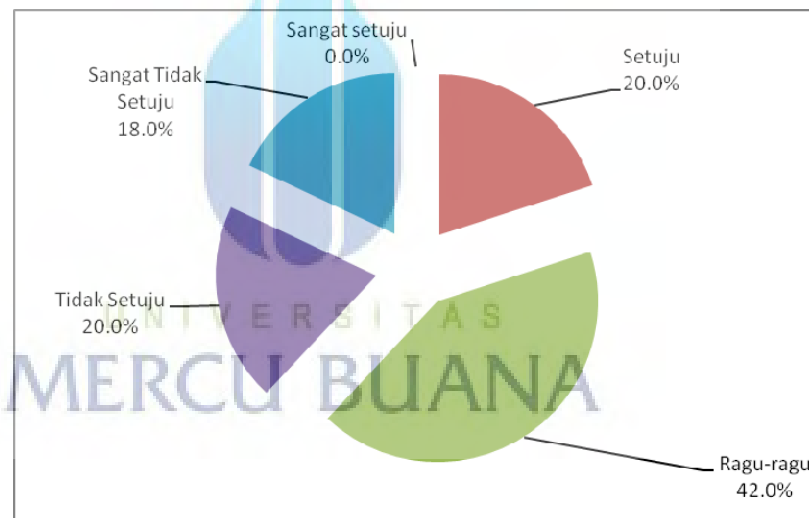
Tabel di atas menunjukkan 24 responden menyatakan tidak setuju dan 72% menyatakan sangat tidak setuju bahwa tugas di kantor berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan bidang administrasi yang menyebabkan stress. Sebaliknya terdapat 4% memilih jawaban ragu-ragu.

Perolehan skor sebesar 66 menunjukkan faktor karakteristik kerja sebagai penyebab stress dari pernyataan di atas adalah sangat rendah.

8) Dalam bekerja dilakukan secara mandiri tanpa bantuan tim, sehingga menimbulkan stress

TABEL 4.15

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	0	5	0	0
Setuju	10	4	40	20.0
Ragu-ragu	21	3	63	42.0
Tidak Setuju	10	2	20	20.0
Sangat Tidak Setuju	9	1	9	18.0
Total	50		132	100



Tabel di atas menunjukkan 20% responden menjawab tidak setuju dan 18% sangat tidak setuju bahwa dalam bekerja dilakukan secara mandiri tanpa bantuan tim, sehingga menimbulkan stress. Sebaliknya sebanyak 20% menjawab setuju dan 42% menjawab ragu-ragu.

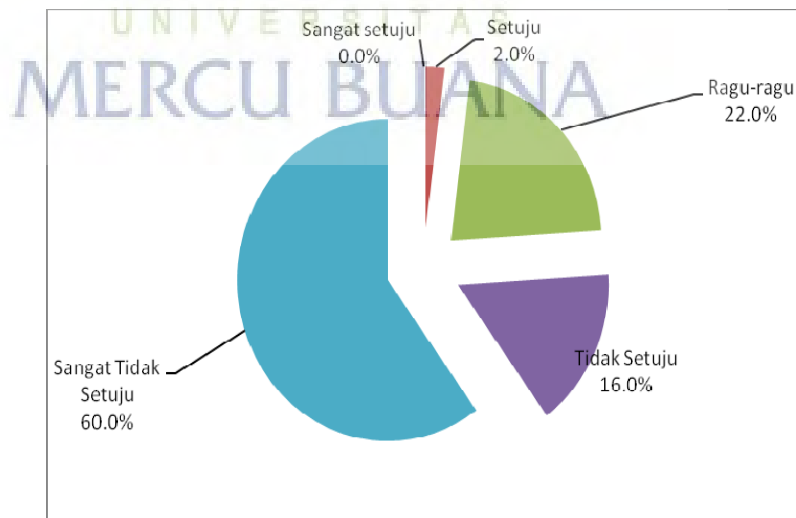
Perolehan skor sebesar 132 menunjukkan faktor dukungan kelompok sebagai penyebab stress dari pernyataan di atas tergolong kurang atau mendekati cukup tinggi.

9) Kepemimpinan yang diterapkan lebih menekankan hasil pekerjaan.

Imbalan didasarkan pada prestasi kerja sehingga menyebabkan stress

TABEL 4.15

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	0	5	0	0
Setuju	1	4	4	2.0
Ragu-ragu	11	3	33	22.0
Tidak Setuju	8	2	16	16.0
Sangat Tidak Setuju	30	1	30	60.0
Total	50		83	100



Tabel di atas menunjukkan 16% responden menjawab tidak setuju dan 60% sangat tidak setuju bahwa kepemimpinan yang diterapkan lebih menekankan hasil

pekerjaan. Imbalan didasarkan pada prestasi kerja sehingga menyebabkan stress.

Sebaliknya sebanyak 2% menjawab setuju dan 22% menjawab ragu-ragu.

Perolehan skor sebesar 83 menunjukkan faktor pola kepemimpinan sebagai penyebab stress dari pernyataan di atas tergolong sangat rendah.

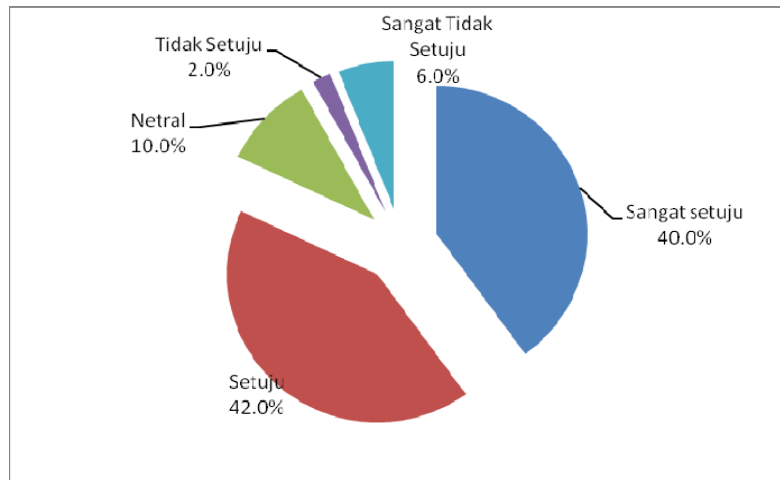
2. Prestasi Kerja

Selanjutnya adalah penyajian tabulasi hasil kuesioner (Prestasi Kerja Pegawai).

- 1) Dalam memecahkan permasalahan, selalu mengedepankan kepentingan bersama

TABEL 4.16

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	20	5	100	40.0
Setuju	21	4	84	42.0
Ragu-ragu	5	3	15	10.0
Tidak Setuju	1	2	2	2.0
Sangat Tidak Setuju	3	1	3	6.0
Total	50		204	100



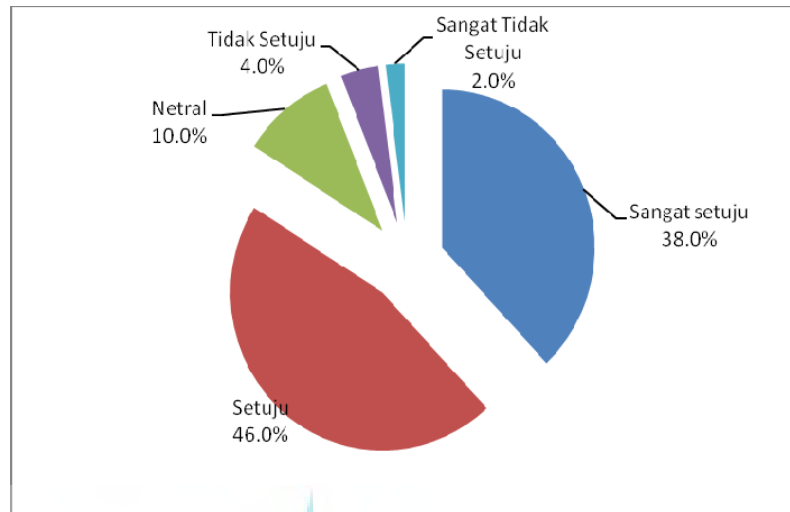
Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden setuju dan sangat setuju sebanyak 82% bahwa dalam memecahkan permasalahan, selalu mengedepankan kepentingan bersama. Sebaliknya sebanyak 8% memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perolehan skor sebesar 204 menunjukkan prestasi karyawan berdasarkan pernyataan di atas adalah tinggi.

2) Dalam mengerjakan pekerjaan, selalu mengerjakan pekerjaan sampai selesai

TABEL 4.17

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	19	5	95	38.0
Setuju	23	4	92	46.0
Ragu-ragu	5	3	15	10.0
Tidak Setuju	2	2	4	4.0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2.0
Total	50		207	100



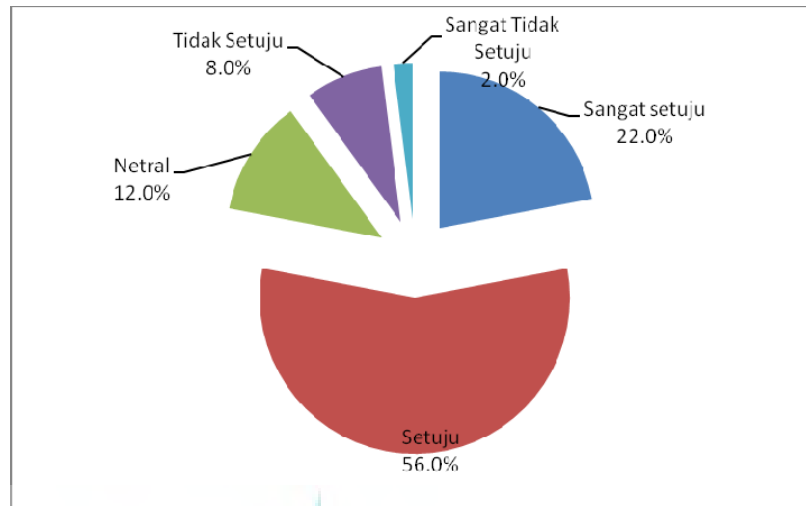
Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden setuju dan sangat setuju sebanyak 84% bahwa selalu mengerjakan pekerjaan sampai selesai dalam bekerja. Sebaliknya sebanyak 6% memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perolehan skor sebesar 207 menunjukkan prestasi kerja karyawan berdasarkan pernyataan di atas adalah tinggi.

3) Berusaha mematuhi seluruh peraturan dengan tidak terpaksa

TABEL 4.18

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	11	5	55	22.0
Setuju	28	4	112	56.0
Ragu-ragu	6	3	18	12.0
Tidak Setuju	4	2	8	8.0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2.0
Total	50		194	100



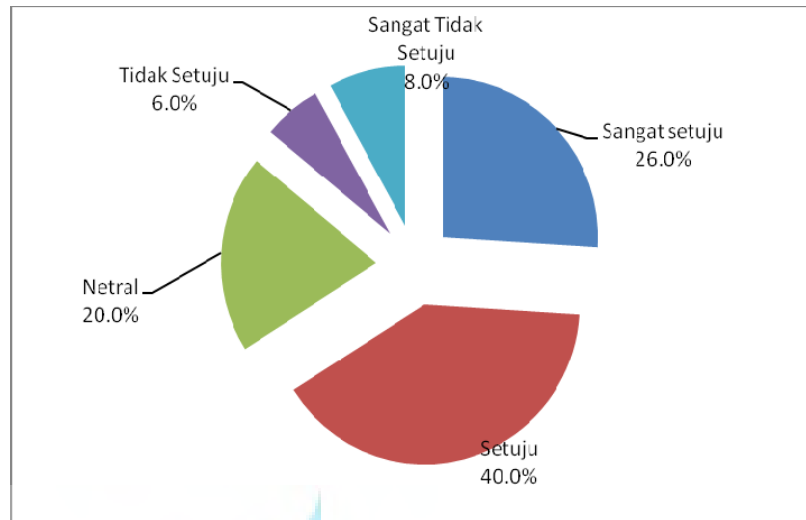
Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden setuju dan sangat setuju sebanyak 78% dalam berusaha mematuhi seluruh peraturan dengan tidak terpaksa. Sebaliknya sebanyak 10% memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perolehan skor sebesar 194 menunjukkan prestasi kerja karyawan berdasarkan pernyataan di atas adalah tinggi.

4) Selalu memberikan ide bagi kemajuan perusahaan

TABEL 4.19

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	13	5	65	26.0
Setuju	20	4	80	40.0
Ragu-ragu	10	3	30	20.0
Tidak Setuju	3	2	6	6.0
Sangat Tidak Setuju	4	1	4	8.0
Total	50		185	100



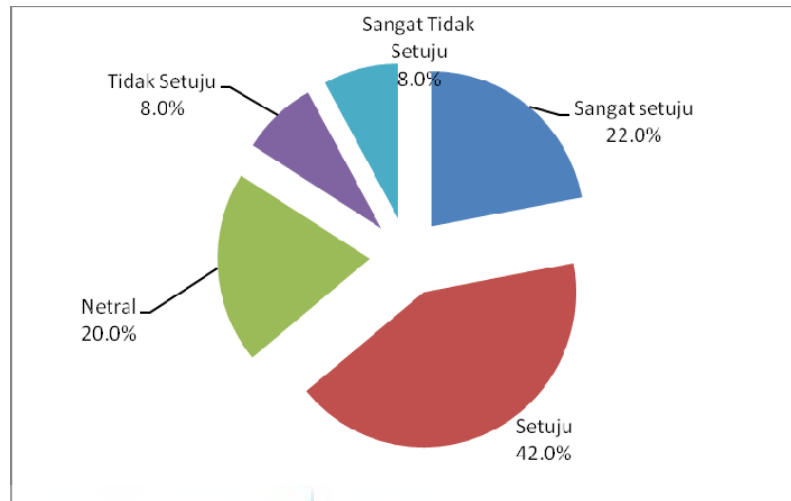
Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden setuju dan sangat setuju sebanyak 66% dalam memberikan ide bagi kemajuan perusahaan. Sebaliknya sebanyak 14% memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perolehan skor sebesar 185 menunjukkan prestasi kerja karyawan berdasarkan pernyataan di atas adalah cukup tinggi.

5) Berpikiran positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi dan optimis

TABEL 4.20

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	11	5	55	22.0
Setuju	21	4	84	42.0
Ragu-ragu	10	3	30	20.0
Tidak Setuju	4	2	8	8.0
Sangat Tidak Setuju	4	1	4	8.0
Total	50		181	100



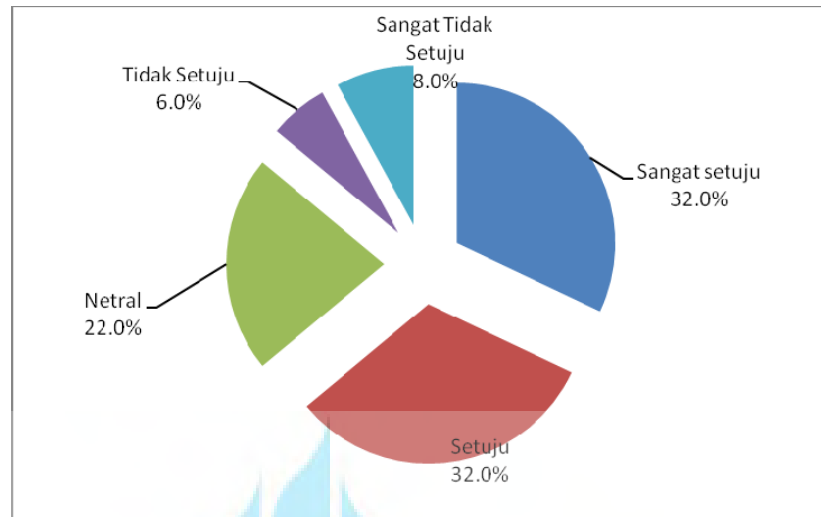
Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden setuju dan sangat setuju sebanyak 64% dalam memiliki pikiran positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi dan optimis. Sebaliknya sebanyak 16% memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perolehan skor sebesar 181 menunjukkan prestasi kerja karyawan berdasarkan pernyataan di atas adalah cukup tinggi.

6) Berkepribadian memikul tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan oleh perusahaan

TABEL 4.21

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	16	5	80	32.0
Setuju	16	4	64	32.0
Ragu-ragu	11	3	33	22.0
Tidak Setuju	3	2	6	6.0
Sangat Tidak Setuju	4	1	4	8.0
Total	50		187	100



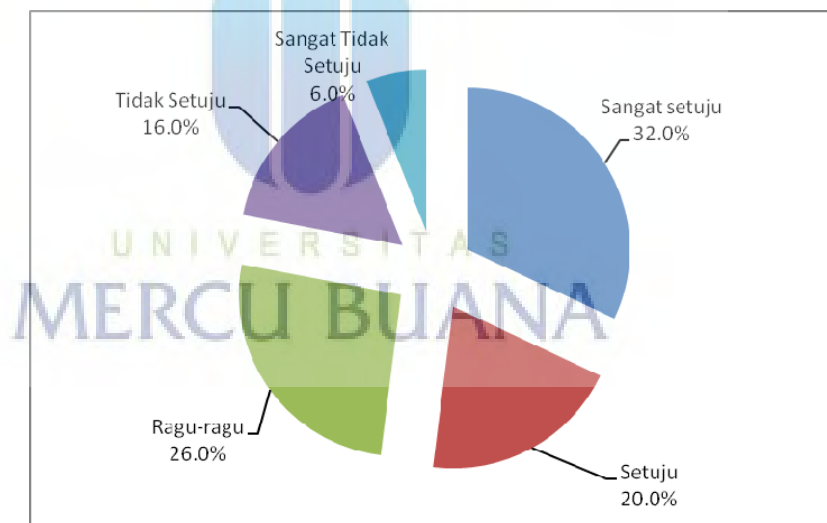
Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden setuju dan sangat setuju sebanyak 64% memiliki berkepribadian memikul tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya sebanyak 14% memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perolehan skor sebesar 187 menunjukkan prestasi kerja karyawan berdasarkan pernyataan di atas adalah tinggi.

7) Hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan pad Job
Description

TABEL 4.22

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	16	5	80	32.0
Setuju	10	4	40	20.0
Ragu-ragu	13	3	39	26.0
Tidak Setuju	8	2	16	16.0
Sangat Tidak Setuju	3	1	3	6.0
Total	50		178	100



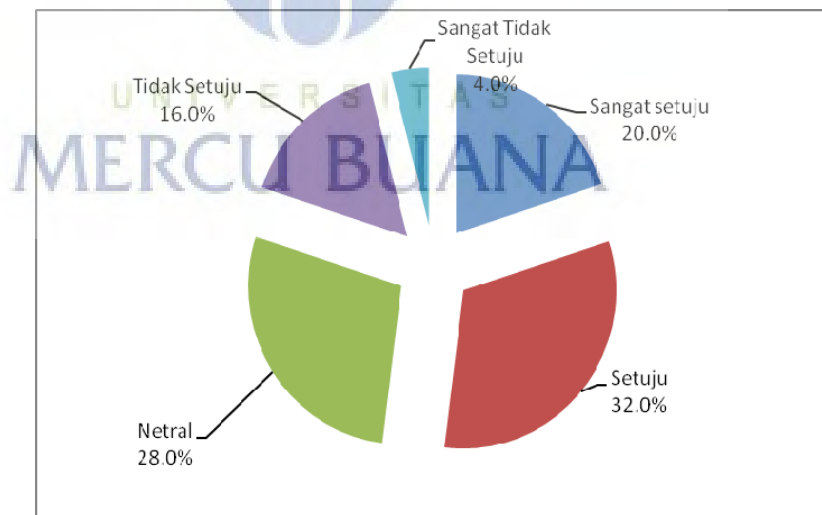
Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden setuju dan sangat setuju sebanyak 52% bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan pad Job Description. Sebaliknya sebanyak 22% memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perolehan skor sebesar 178 menunjukkan prestasi kerja karyawan berdasarkan pernyataan di atas adalah cukup tinggi.

8) Dalam pelaksanaan tugas anda selalu berpedoman pada tata cara dan prosedur serta metode kerja yang di tentukan

TABEL 4.23

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	10	5	50	20.0
Setuju	16	4	64	32.0
Ragu-ragu	14	3	42	28.0
Tidak Setuju	8	2	16	16.0
Sangat Tidak Setuju	2	1	2	4.0
Total	50		174	100



Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden setuju dan sangat setuju sebanyak 52% bahwa dalam pelaksanaan tugas anda selalu berpedoman pada tata cara dan prosedur serta metode kerja yang di tentukan..

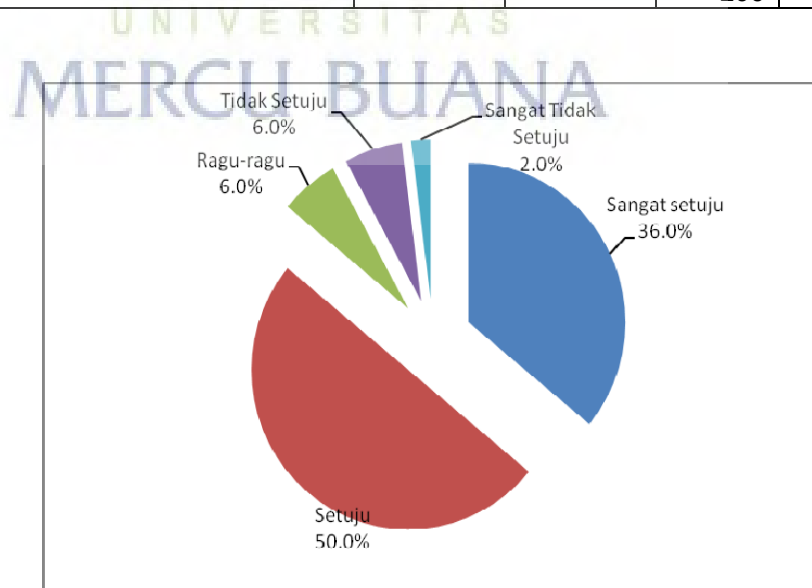
Sebaliknya sebanyak 20% memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perolehan skor sebesar 174 menunjukkan prestasi kerja karyawan berdasarkan pernyataan di atas adalah cukup tinggi.

9) Dalam bekerja Anda selalu mengetahui cara terbaik untuk melakukannya dengan cepat dan baik

TABEL 4.24

Jawaban Responden	f	Bobot	Skor	%
Sangat setuju	18	5	90	36.0
Setuju	25	4	100	50.0
Ragu-ragu	3	3	9	6.0
Tidak Setuju	3	2	6	6.0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2.0
Total	50		206	100



Tabel di atas menunjukkan pada umumnya responden setuju dan sangat setuju sebanyak 86% bahwa dalam bekerja Anda selalu mengetahui cara terbaik untuk melakukannya dengan cepat dan baik. Sebaliknya sebanyak 8% memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perolehan skor sebesar 206 menunjukkan prestasi kerja karyawan berdasarkan pernyataan di atas adalah tinggi.

3. Secara keseluruhan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dibuat rekapitulasi dari variabel Stress dan Prestasi Kerja pegawai pada Departemen Unsecured Divisi PFS – Credit Approval PT Bank UOB Buana, Tbk.

Di bawah ini adalah Tabel yang akan menyajikan hasil secara keseluruhan tersebut.

Tabel 4.25: Hasil Kuesioner Secara Keseluruhan

Variabel	Indikator	Skor
Stress	1. Konflik Kerja:	
	a. Dengan rekan kerja	67
	b. Dengan atasan	66
	2. Beban Kerja	
	a. Tugas ekstra	99
	b. Beban kerja dalam target	69
	3. Waktu kerja	
	a. Waktu kerja yang padat	83
	b. Lembur kerja	80
	4. Karakteristik Tugas	66
Prestasi Kerja	5. Dukungan kelompok	132
	6. Pola Kepemimpinan	84
	JUMLAH	746
	RATA-RATA	83 (Sangat Rendah)
	1. Integritas	204
	2. Ketaatan:	
	a. Mengerjakan sampai selesai	207
	b. Mematuhi peraturan	194
	3. Loyalitas	185
	4. Kepribadian	
	a. Berpikiran positif	181
	b. Memikul tanggung jawab	187
	5. Prestasi kerja	178
	6. Tanggung jawab:	
	a. Berpedoman pada prosedur	174
	b. Mengetahui cara terbaik	206
	JUMLAH	1716
	RATA-RATA	191 (Tinggi)

Sumber: Hasil Kuesioner, 2008

Dari tabel diatas, terlihat bahwa dari perolehan seluruh nilai kuesioner menghasilkan:

- a. Nilai rata-rata untuk variabel Stress (X) sebesar 83 yang berarti tingkat Stress Pegawai adalah tergolong sangat rendah. Hal itu bisa dilihat dari indikator-indikator yang semuanya telah menunjukkan hal tersebut.
- b. Nilai rata-rata untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 191, yang berarti tingkat Prestasi Kerja Pegawai pada Departemen Unsecured Divisi PFS – Credit Approval PT Bank UOB Buana, Tbk adalah tergolong tinggi. Hal itu bisa dilihat dari indikator-indikator yang semuanya telah menunjukkan hasil yang baik.

D. Hasil Analisis Data

1. Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (Stress Kerja) dengan variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai). Jika nilai Sig. > 0.05 maka hubungan tidak signifikan, sedangkan jika nilai Sig. < 0.05 maka hubungan yang ada adalah signifikan (Ghozali, 2001:46).

Di bawah ini adalah output perhitungan korelasi menggunakan SPSS versi 13.0 dari hasil jawaban kuesioner.

Correlations

		Stress	Prestasi Kerja
Stress	Pearson Correlation	1	-.720**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	-.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Dari hasil korelasi di atas, interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Variabel Stress memiliki nilai hubungan dengan Prestasi Kerja Pegawai sebesar -0.720 (minus) dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Ternyata hubungan variabel X dengan Y memiliki nilai signifikansi di bawah 0.05 dengan tanda negatif. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif dan signifikan atau "kuat".
- Hubungan yang negatif dan signifikan menunjukkan bahwa terdapat hubungan berlawanan antara variabel stress dengan variabel prestasi kerja pegawai. Hubungan berlawanan artinya, jika variabel stress rendah maka akan diikuti dengan prestasi kerja pegawai yang tinggi, begitu juga sebaliknya, jika stress kerja pegawai tinggi maka akan diikuti dengan prestasi kerja pegawai yang rendah.



2. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase hubungan antara variabel X dan Y.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.720 ^a	.518	.516	3.69751

a. Predictors: (Constant), Stress

Output "*model summary*" berfungsi sebagai output untuk uji Koefisien Determinasi (KD) atau Koefisien Penentu (KP), yaitu kuadrat dari nilai korelasi (*R Square*). Diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.518. Hal itu menunjukkan persentase hubungan variabel Stress dengan Prestasi Kerja Pegawai adalah sebesar 51.8%, sedangkan sisanya sebesar 48.2% adalah dari faktor lain, seperti lingkungan kerja, kedisiplinan, dan sebagainya. Dengan demikian, dari persentase hubungan masih dapat dikatakan kuat karena berada di atas 50%. Sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Diketahui:

Ho : Stress tidak memiliki hubungan signifikan dengan prestasi kerja pegawai

Ha : Stress memiliki hubungan signifikan dengan prestasi kerja pegawai

Kriteria pengujian manual:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Kriteria pengujian melalui SPSS:

H_0 diterima jika nilai Sig. > 0.05

H_0 diterima jika nilai Sig. < 0.05

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.666	2.682		14.415	.000
	Stress	-.720	.144	-.720	-4.139	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari perhitungan uji t di atas diperoleh nilai t hitung sebesar -4.139 dengan nilai Sig sebesar 0.001. Ternyata nilai Sig < 0.05 . Maka, H_0 ditolak. Menunjukkan variabel stress memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai.

E. Pembahasan Penelitian

Dari berbagai perhitungan di atas, ternyata baik dari perhitungan korelasi, uji Koefisien Determinasi, dan uji t diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas (Stress) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Pegawai.

Hubungan yang negatif dan signifikan menunjukkan bahwa terdapat hubungan berlawanan antara variabel stress dengan variabel prestasi kerja pegawai. Hubungan berlawanan artinya, jika variabel stress rendah maka akan diikuti dengan prestasi kerja pegawai yang tinggi, begitu juga sebaliknya, jika stress kerja pegawai tinggi maka akan diikuti dengan prestasi kerja pegawai yang rendah.

Dengan demikian, hal itu memberikan implikasi, jika perusahaan bermaksud meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka harus menekan tingkat stress kerja pegawai yang terkait dengan faktor-faktor yang tercantum pada indikator, yaitu: konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan tim, dan pola kepemimpinan yang diterapkan sebagai faktor dominan yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini berada dalam posisi mendukung teori-teori yang ada, yaitu bahwa seperti telah dibahas pada bab sebelumnya, bahwa stress kerja atau stress dalam suatu organisasi memiliki hubungan negatif dengan prestasi kerja. Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) misalnya mengatakan bahwa masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berikhtir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak

dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Bab ini berisi kesimpulan dari analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan dikaitkan dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan. Dari berbagai pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis karakteristik responden maka disimpulkan bahwa kategori jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki sebesar 68%, pada kategori usia mayoritas adalah 31-35 tahun sebanyak 39.7%, berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas adalah yang berpendidikan sarjana S1 sebanyak 54%, dan berdasarkan lama bekerja mayoritas adalah pegawai yang telah bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 36%.
2. Dari hasil tanggapan responden pada kuesioner terhadap stress (variabel X) dan prestasi kerja (variabel Y) maka dapat disimpulkan bahwa responden tidak mengalami stress yang ditandai dengan perolehan skor rata-rata yang

rendah sebesar 83, dan juga memiliki prestasi kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh perolehan skor rata-rata sebesar 191.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisis Korelasi Pearson (r) diperoleh hasil $r = -0,720$. dengan nilai signifikansi sebesar 0.001, yang menunjukkan antara variabel stress dengan prestasi kerja hubungan yang berlawanan dan bersifat kuat. Artinya, jika variabel stress rendah maka akan diikuti dengan prestasi kerja pegawai yang tinggi, begitu juga sebaliknya, jika stress kerja pegawai tinggi maka akan diikuti dengan prestasi kerja pegawai yang rendah.
4. Dari perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar -4.139 dengan nilai Sig sebesar 0.001. Ternyata nilai $\text{Sig} < 0.05$. Maka, H_0 ditolak. Menunjukkan variabel stress memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

B. Saran-saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat mengajukan saran-saran dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat indikator stress yang masih memiliki termasuk ke dalam kategori cukup tinggi yaitu dukungan tim. Untuk itu, hendaknya dukungan dari tim dalam penyelesaian pekerjaan ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk tim-tim kerja sesuai dengan bidang yang dikerjakan, sehingga pekerjaan dapat

dikerjakan secara bersama-sama sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala mengenai tingkat stress pegawai, karena jika tingkat stress pegawai meningkat maka akan mempengaruhi prestasi kerja mereka.
3. Perlu ditingkatkan faktor-faktor lain yang terkait dengan peningkatan prestasi kerja, seperti kedisiplinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.
4. Perlu ditingkatkan pengembangan keterampilan sumber daya manusia, sehingga prestasi kerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.
5. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan melakukan penelitian pada obyek penelitian yang lain dan melibatkan jumlah responden yang lebih banyak, sehingga diperoleh kesimpulan yang komprehensif yang dapat mendukung hasil penelitian ini.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta, 2006.
- Chatterjee, D.P. "Stress Management", *Journal Business Communication*, 2007.
- Dwiyanti, "Hubungan Lingkungan Organisasi dan Stress kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan", *Jurnal Petra*, 2000.
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga, 2004.
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS*. Semarang: Undip, 2001.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu. S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Koontz, Harold, O'Donnell, dan Wihrich Heinz. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- Manullang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006.
- Margiati, "Stress dan Pengaruhnya terhadap Efikasi Diri, *Jurnal Gunadarma*, Vol.2, No.3, 1999.
- Siagian, Siondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Stonebridge, Lyndsey. *The Writing of Anxiety*, Imagining Wartime in Mid-Century British Culture, Macmillan: Palgrave, 2007, Chapter 11: Stress and Anxiety, www.palgrave.com/psychology/malim/pdfs/chap_11.pdf.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Whitmore, John. *Coaching for Performance, Seni Mengarahkan untuk mendorong kinerja*. Terjemahan Y.D Helly Purnomo. Jakarta: Gramedia, 2002.
- Yoga, Aditama Tjandra. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI Press, 2003.
- Yulianti, "Pengaruh Stress terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1. No.5, 2000.



DAFTAR PERTANYAAN

I. Pengantar

Bersama ini kami sampaikan daftar pertanyaan kepada Bapak/Ibu, dengan permohonan berkenan kiranya meluangkan waktu untuk mengisinya.

Pertanyaan dalam daftar ini berkisar pada hal-hal yang mungkin kita temui dalam pelaksanaan tugas kantor sehari-hari.

Daftar pertanyaan ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah, dan tidak akan mempengaruhi kedudukan Bapak/Ibu sebagai pegawai baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu mohon kiranya di jawab dengan sesungguhnya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Atas kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban, sebelum dan sesudahnya kami ucapkan terima kasih.

II. Cara Mengisi Jawaban

Beri tanda tingkat persetujuan anda terhadap pertanyaan-pertanyaan berikut dengan menconteng (v) salah satu jawaban yang ada menurut pendapat anda tentang pertanyaan tersebut.

III. Mohon Dicoret yang Tidak Perlu

- | | | | |
|----|----------------------|---|---|
| 1. | Jenis Kelamin | : | Pria/Wanita |
| 2. | Usia | : | a < 25 tahun
b 25 - 30 thn
c 30 - 35 thn
d > 35 - 40 thn
e > 40 thn |
| 3. | Pendidikan Tertinggi | : | a SD
b SLTP
c SLTA
d Akademi/Diploma
e S1
f S2 |
| 4. | Lama Bekerja | : | a < 2 thn
b 2 - 3 thn
c 3 - 4 thn
d 4 - 5 thn
e > 5 thn |

Lampiran 2

IDENTITAS RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
----	---------------	------	------------	--------------

1	2	3	5	1
2	1	5	5	2
3	2	3	5	3
4	1	5	6	1
5	2	3	5	2
6	1	3	6	2
7	2	3	4	1
8	1	1	5	3
9	2	3	3	2
10	2	3	5	3
11	1	3	3	3
12	2	1	5	3
13	1	3	5	2
14	2	4	4	4
15	1	4	5	2
16	1	3	4	3
17	1	5	3	2
18	1	3	5	2
19	1	3	5	1
20	1	3	4	1
21	1	3	5	1
22	2	3	5	1
23	2	4	4	1
24	2	4	4	2
25	1	1	5	3
26	1	3	6	2
27	1	2	4	1
28	2	3	4	1
29	1	3	3	3
30	1	3	4	1
31	1	4	5	2
32	1	2	5	2
33	1	3	4	3
34	1	2	5	3
35	2	2	5	2
36	1	3	5	2

Keterangan:

JENIS KELAMIN

- 1 Laki-laki
- 2 Perempuan

USIA

- 1 < 25 tahun
- 2 25 - 30 thn
- 3 30 - 35 thn
- 4 > 35 - 40 thn
- 5 > 40 thn

PENDIDIKAN TERAKHIR

- 1 SD
- 2 SLTP
- 3 SLTA
- 4 Akademi/Diploma
- 5 S1
- 6 S2
- 7 S3

LAMA BEKERJA

- 1 < 2 thn
- 2 2 - 3 thn
- 3 3 - 4 thn
- 4 4 - 5 thn
- 5 > 5 thn

37	1	5	6	2
38	1	3	5	3
39	1	3	4	3
40	2	2	5	3
41	1	3	4	3
42	1	1	4	3
43	1	3	3	3
44	2	3	5	2
45	1	2	5	2
46	1	4	5	2
47	1	3	5	3
48	2	4	5	4
49	1	3	5	4
50	1	3	4	4



Lampiran 3: Correlations (Validity X)

		ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	ST10	Stress
ST1	Pearson Correlation	1	.668(**)	.042	.730(**)	.605(**)	.132	-.025	.254	-.034	.798(**)	.784(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.773	.000	.000	.360	.864	.075	.813	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST2	Pearson Correlation	.668(**)	1	.239	.691(**)	.678(**)	.455(**)	.125	.470(**)	-.106	.794(**)	.918(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.094	.000	.000	.001	.387	.001	.464	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST3	Pearson Correlation	.042	.239	1	.494(**)	.047	.192	.203	.270	.104	.112	.336(*)
	Sig. (2-tailed)	.773	.094		.000	.745	.183	.158	.058	.470	.437	.017
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST4	Pearson Correlation	.730(**)	.691(**)	.494(**)	1	.662(**)	.309(*)	.068	.386(**)	.102	.679(**)	.859(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.029	.637	.006	.483	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST5	Pearson Correlation	.605(**)	.678(**)	.047	.662(**)	1	.222	-.072	.225	.088	.848(**)	.831(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.745	.000		.121	.618	.116	.543	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST6	Pearson Correlation	.132	.455(**)	.192	.309(*)	.222	1	.290(*)	-.111	-.160	.144	.381(**)
	Sig. (2-tailed)	.360	.001	.183	.029	.121		.041	.443	.269	.320	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST7	Pearson Correlation	-.025	.125	.203	.068	-.072	.290(*)	1	-.094	-.180	-.054	.042
	Sig. (2-tailed)	.864	.387	.158	.637	.618	.041		.517	.211	.709	.771
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST8	Pearson Correlation	.254	.470(**)	.270	.386(**)	.225	-.111	-.094	1	-.083	.276	.439(**)
	Sig. (2-tailed)	.075	.001	.058	.006	.116	.443	.517		.569	.053	.001

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST9	Pearson											
	Correlation	-.034	-.106	.104	.102	.088	-.160	-.180	-.083	1	-.080	.628(**)
	Sig. (2-tailed)	.813	.464	.470	.483	.543	.269	.211	.569		.582	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST10	Pearson											
	Correlation	.798(**)	.794(**)	.112	.679(**)	.848(**)	.144	-.054	.276	-.080	1	.874(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.437	.000	.000	.320	.709	.053	.582		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Stress	Pearson											
	Correlation	.784(**)	.918(**)	.336(*)	.859(**)	.831(**)	.381(**)	.042	.439(**)	.028	.874(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000	.000	.006	.771	.001	.848	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Correlations (Validity Y)

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	Y
PK1	Pearson Correlation	1	.075	-.019	.169	.029	.044	-.085	-.240	.150	-.169	.259
	Sig. (2-tailed)		.604	.898	.242	.843	.760	.555	.094	.299	.242	.069
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PK2	Pearson Correlation	.075	1	.158	.052	.135	.058	-.094	.072	.105	-.177	.407(**)
	Sig. (2-tailed)	.604		.274	.721	.351	.688	.514	.619	.469	.219	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PK3	Pearson Correlation	-.019	.158	1	-.029	.060	-.202	.295(*)	.055	.013	.225	.413(**)
	Sig. (2-tailed)	.898	.274		.844	.678	.160	.037	.704	.929	.116	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PK4	Pearson Correlation	.169	.052	-.029	1	.042	.148	.082	.129	-.203	.332(*)	.460(**)
	Sig. (2-tailed)	.242	.721	.844		.772	.305	.573	.370	.158	.018	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PK5	Pearson Correlation	.029	.135	.060	.042	1	.125	.016	-.147	.145	.053	.443(**)
	Sig. (2-tailed)	.843	.351	.678	.772		.385	.913	.309	.315	.712	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PK6	Pearson Correlation	.044	.058	-.202	.148	.125	1	-.072	-.200	-.077	.121	.287(*)
	Sig. (2-tailed)	.760	.688	.160	.305	.385		.619	.164	.593	.404	.043
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PK7	Pearson Correlation	-.085	-.094	.295(*)	.082	.016	-.072	1	-.130	.201	.029	.378(**)
	Sig. (2-tailed)	.555	.514	.037	.573	.913	.619		.369	.161	.843	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PK8	Pearson Correlation	-.240	.072	.055	.129	-.147	-.200	-.130	1	-.035	.046	.492(**)
	Sig. (2-tailed)	.094	.619	.704	.370	.309	.164	.369		.807	.749	.000

PK9	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.150	.105	.013	-.203	.145	-.077	.201	-.035	1	-.318(*)	.325(*)
	Sig. (2-tailed)	.299	.469	.929	.158	.315	.593	.161	.807		.025	.021
PK10	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	-.169	-.177	.225	.332(*)	.053	.121	.029	.046	-.318(*)	1	.475(**)
	Sig. (2-tailed)	.242	.219	.116	.018	.712	.404	.843	.749	.025		.054
Y	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.259	.407(**)	.413(**)	.460(**)	.443(**)	.287(*)	.378(**)	.192	.325(*)	.275	1
	Sig. (2-tailed)	.069	.003	.003	.001	.001	.043	.007	.181	.021	.054	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 4

COPY OUTPUT SPSS VERSI 13.0

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	20

Frequency Table

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	15	30.0	30.0	32.0
	Sangat Tidak Setuju	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ST2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-ragu	1	2.0	2.0	4.0
	Tidak Setuju	11	22.0	22.0	26.0
	Sangat Tidak Setuju	37	74.0	74.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ST3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	45	90.0	90.0	94.0
	Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ST4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	15	30.0	30.0	34.0
	Sangat Tidak Setuju	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ST5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-ragu	11	22.0	22.0	24.0
	Tidak Setuju	8	16.0	16.0	40.0
	Sangat Tidak Setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ST6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	28	56.0	56.0	58.0
	Sangat Tidak Setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ST8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	12	24.0	24.0	28.0
	Sangat Tidak Setuju	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ST9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Ragu-ragu	21	42.0	42.0	62.0
	Tidak Setuju	10	20.0	20.0	82.0
	Sangat Tidak Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ST10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-ragu	11	22.0	22.0	24.0
	Tidak Setuju	8	16.0	16.0	40.0
	Sangat Tidak Setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table**PK2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	40.0
	Setuju	21	42.0	42.0	82.0
	Ragu-ragu	5	10.0	10.0	92.0
	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	94.0
	Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	38.0
	Setuju	23	46.0	46.0	84.0
	Ragu-ragu	5	10.0	10.0	94.0
	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	98.0
	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Setuju	28	56.0	56.0	78.0
	Ragu-ragu	6	12.0	12.0	90.0
	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	98.0
	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Setuju	20	40.0	40.0	66.0
	Ragu-ragu	10	20.0	20.0	86.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	92.0
	Sangat Tidak Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Setuju	21	42.0	42.0	64.0
	Ragu-ragu	10	20.0	20.0	84.0
	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	92.0
	Sangat Tidak Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	32.0
	Setuju	16	32.0	32.0	64.0
	Ragu-ragu	11	22.0	22.0	86.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	92.0
	Sangat Tidak Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	32.0
	Setuju	10	20.0	20.0	52.0
	Ragu-ragu	13	26.0	26.0	78.0
	Tidak Setuju	8	16.0	16.0	94.0
	Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Setuju	16	32.0	32.0	52.0
	Ragu-ragu	14	28.0	28.0	80.0
	Tidak Setuju	8	16.0	16.0	96.0
	Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	36.0
	Setuju	25	50.0	50.0	86.0
	Ragu-ragu	3	6.0	6.0	92.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	98.0
	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Correlations

		Stress	Prestasi Kerja
Stress	Pearson Correlation	1	-.720**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	-.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Koefesien Determinasi & Uji t

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.720 ^a	.518	.516	3.69751

a. Predictors: (Constant), Stress

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.264	1	.264	5.019	.007 ^a
	Residual	656.236	48	13.672		
	Total	656.500	49			

a. Predictors: (Constant), Stress

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.666	2.682	14.415	.000
	Stress	-.720	.144	-4.139	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

