

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN OFFICE PT ISM BOGASARI FLOUR MILLS
SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Oleh :

Muhammad Arif

07410148

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2011**

LEMBAR PERSETUJUAN
HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
OFFICE PT ISM BOGASARI FLOUR MILLS SURABAYA

SKRIPSI

Oleh :

Muhammad Arif
NIM : 07410148

Telah disetujui oleh:

Dosen pembimbing

Andik Rony Irawan, M. Si
NIP: 19733122 79903 1 003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang

Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
195507171 98203 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Arif

Nim : 07410148

Fakultas : Psikologi

Alamat : Jl Candi Agung 1 no : 23 Malang

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk persyaratan kelulusan pada fakultas Psikologi Universitas UIN Maliki Malang dengan judul :

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT ISM BOGASARI FLOUR MILLS SURABAYA

Adalah hasil saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya apabila ada kalim dari orang lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Psikologi UIN malang, tetapi menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian surat pernyataan inni saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 19 September 2011

Hormat saya

Muhammad Arif

07410148

**HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN OFFICE PT ISM BOGASARI FLOUR MILLS
SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:
Muhammad Arif
07410148

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal 27 september 2011

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua ()
Endah Kurniawati P.,M.Psi
19750514 200003 2 003
2. Pembimbing ()
Andik Rony Irawan, M. Si
NIP: 19733122 79903 1 003
3. Penguji utama ()
Drs. Djazuli, M. Pd.I

Mengesahkan
Dekan fakultas psikologi

Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
195507171 98203 1 005

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٠﴾

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut *bismillahirrohmanirrohim* kami mengucapkan Alhamdulillahirobbil Alamin atas selesainya penulisan karya ilmiah ini, karena karya ilmiah ini kiranya tidak dapat selesai tanpa dukungan, bantuan serta doa dari orang-orang terkasih dan orang-orang disekitar penulis, maka kami persembahkan karya ilmiah sederhana ini kepada :

- ❖ Allah SWT, pencipta seluruh alam dan isinya, pemberi rahmat pada semua ummatnya dan penguasa segala mahluk ciptaan-Nya.
- ❖ Bapak ibu tercinta (Budiman S.Pd.I & Kartini), terimakasih atas semua dukungan serta doanya, sehingga kami dapat menyelesaikan semua ini dengan baik.
- ❖ Semua teman-temanku seangkatan 2007/2008 atas semua dukungan dan bantuannya. Khususnya untuk sahabat-sahabat dekatku Teguh wibowo bin Miseri, Didik Supriono bin Suwandi, Khusni Mubarak, Fathurrahman, Ima Hikmatul Khoir dan semuanya.
- ❖ Kepada PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya yang telah memberikan segenap bantuan kepada peneliti, khususnya Bambang Darundriyo, Mairina Mulyanti, RR. Nurulkartika Handayani

-----Thanks so much for everything-----

KATA PENGANTAR

Bismillahirromanirrohim puji syukur kehadiran Allah SWT atas ridho-Nya serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan pada junjungan kita nabi Muhammad SAW. Tak lupa penulis haturkan salam kepada keluarga, sahabat, an orang-orang yang senantiasa membantu terselesaikannya karya ilmiah ini.

Dalam menyelesaikan penelitian yang berjudul hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya mendapat bantuan, bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak dan penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak DR. H. Imam Suprayogo selaku rektor UIN Maliki Malang
2. Bapak DR H. Mulyadi selaku dekan fakultas psikologi UIN Maliki Malang
3. Bapak Andik Rony Irawan, M. Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingannya dan arahnya kepada penulis dalam penulisan karya ilmiah ini.
4. Bapak Bambang Darundriyo selaku manajer PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya
5. Kepada seluruh responden karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya yang bersedia meluangkan waktunya dalam membantu peneliti dalam proses pengumpulan data
6. Bapak Hilmy, SH. Terimakasih untuk semua surat-surat penelitiannya.

Semoga amal kebaikan yang diberikan dicatat dan dibalas oleh Allah SWT

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, maka kritik dan saran sangat diharapkan demi kebaikan tulisan-tulisan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumber inspirasi yang bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya, bagi penulis khususnya, dan untuk mengembangkan kemampuan lebih lanjut bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Malang, 18 September 2011

Penyusun

ABSTRAK

Muhammad Arif 2011. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang. Pembimbing Andik Rony Irawan M.Si

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Stres biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Dengan adanya stres kerja ini memunculkan hipotesis adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut diadakan penelitian dengan judul “**Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya**” penelitian ini dilakukan di PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya dengan karyawan office sebagai subjek penelitian.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1. Bagaimanakah tingkat stress kerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya. 2. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya. 3. Bagaimanakah hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuantitatif regresi, dengan mengambil setting dan sampel karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Menggunakan dua variabel yakni variabel bebas stres kerja dan variabel terikat kinerja karyawan sampel diambil dengan sampel total atau keseluruhan. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Untuk menghitung validitas dan reabilitas menggunakan teknik alpha cronbach sedangkan untuk analisa datanya menggunakan teknik prosentase.

Dari hasil penelitian menggunakan 43 responden terdapat 7 orang karyawan atau 17, 8% mengalami stres tinggi, 28 orang atau 62,2% mengalami tingkat stres sedang dan 9 orang karyawan atau 20% mengalami tingkat stres rendah. Adapun dari analisa tingkat kinerja karyawan dari 45 responden terdapat 8 orang karyawan atau 17, 8% mempunyai kinerja yang tinggi, 28 orang atau 62,2% mempunyai kinerja sedang dan 8 orang karyawan atau 20% memiliki yang kinerja rendah. Sementara dari hasil penghitungan regresi diperoleh signifikansi $t > 0,000$. Nilai signifikan t disini lebih kecil dari alpha $\alpha = 5\%$ ($0,000 \leq 0,05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan, terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Jadi, dari hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan office pada PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya **diterima**.

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	
A. Pengertian Kinerja	9
1. Pengertian Kinerja.....	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
3. Penilaian kinerja	14
4. Tujuan penilaian kinerja.....	19
5. Masalah penilaian kinerja.....	20
6. Kinerja dalam islam.....	24
B. Stres Kerja	26
1. Pengertian Stres	26
2. Pengertian Stres Kerja.....	28
3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	31
4. Dampak Stres Pada Perusahaan	36
5. Dampak Stres Pada Karyawan	37
6. Stres Dalam Pandangan Islam.....	39
C. Hubungan stres kerja dengan kinerja.....	41
D. Hipotesis	46

BAB III: METODE PENELITIAN.....	
A. Jenis Penelitian	47
B. Identifikasi Variabel	47
C. Definisi Operasional	48
D. Populasi dan Sampel	49
E. Tempat Penelitian	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	50
G. Instrumen Penelitian.....	52
H. Validitas Dan Reabilitas.....	59
I. Teknik Analisa Data	58
BAB IV: HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	63
B. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	70
C. Deskripsi Data	73
D. Uji Hipotesis.....	76
E. Pembahasan	78
BAB V: KESIMPULAN dan SARAN.....	
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1	Skala likert	53
2	Blue print skala stres kerja	55
3	Blue print kinerja karyawan	56
4	Kategori penilaian	60
5	Hasil uji validitas stres kerja	70
6	Hasil uji validitas kinerja karyawan	71
7	Kriteria indeks koefisien reabilitas	71
8	Descriptif statistic	74
9	Rumusan kategori stres kerja	75
10	Rumusan kategorisasi kinerja karyawan	75
11	Hasil deskriptif stres kerja	76
12	Hasil deskriptif kinerja karyawan	76
13	koefisien	77

Daftar lampiran

- A. Angket stress kerja
- B. Angket kinerja karyawan
- C. Distribusi jawaban angket stres kerja
- D. Distribusi jawaban angket kinerja karyawan
- E. Hasil skala anket stress kerja
- F. Hasil skala angket kinerja karyawan
- G. Hasil tes korelasi variable stress kerja dengan kinerja karyawan
- H. Surat ijin penelitian
- I. Bukti konsultasi skripsi

ABSTRAK

Muhammad Arif 2011. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang. Pembimbing Andik Rony Irawan M.Si

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Stres biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Dengan adanya stres kerja ini memunculkan hipotesis adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut diadakan penelitian dengan judul “**Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya**” penelitian ini dilakukan di PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya dengan karyawan office sebagai subjek penelitian.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1. Bagaimanakah tingkat stress kerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya. 2. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya. 3. Bagaimanakah hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuantitatif regresi, dengan mengambil setting dan sampel karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Menggunakan dua variabel yakni variabel bebas stres kerja dan variabel terikat kinerja karyawan sampel diambil dengan sampel total atau keseluruhan. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Untuk menghitung validitas dan reabilitas menggunakan teknik alpha cronbach sedangkan untuk analisa datanya menggunakan teknik prosentase.

Dari hasil penelitian menggunakan 43 responden terdapat 7 orang karyawan atau 17, 8% mengalami stres tinggi, 28 orang atau 62,2% mengalami tingkat stres sedang dan 9 orang karyawan atau 20% mengalami tingkat stres rendah. Adapun dari analisa tingkat kinerja karyawan dari 45 responden terdapat 8 orang karyawan atau 17, 8% mempunyai kinerja yang tinggi, 28 orang atau 62,2% mempunyai kinerja sedang dan 8 orang karyawan atau 20% memiliki yang kinerja rendah. Sementara dari hasil penghitungan regresi diperoleh signifikansi $t > 0,000$. Nilai signifikan t disini lebih kecil dari alpha $\alpha = 5\%$ ($0,000 \leq 0,05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan, terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Jadi, dari hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan office pada PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya **diterima**.

ABSTRACT

Arif, Muhammad. 2011. The Effect of Job Stress on the Performance of the Office Employees at PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Sarjana's Thesis. The Faculty of Psychology, Maliki Islamic State University of Malang. Advisor: Andik Rony Irawan, M.Si.

Keywords: Job Stress, Employee Performance

Stress is generally taken to mean unpleasant pressure, tense, or disturbance coming from the outside of a person. The theory of stress has led to a hypothesis of the correlation between job stress and employee performance. In order to verify such hypothesis, a study entitled **The Effects of Job Stress on the Performance of the Office Employees at PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya** is conducted. The research was performed at PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya with the office employees as the subject of the study.

The research problems in the study are: 1. How is the level of job stress of the office employees at PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya 2. How is the level of the employee performance at PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya 3. What is the connection between the job stress and the employee performance at PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya.

This study applies a quantitative approach by quantitative regression by taking the setting and samples from the office employees at PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Drawing on two variables, namely independent variable which is job stress and dependent variable which is employee performance, the sample is taken through the whole sample. The data is collected using questionnaire technique. To calculate the validity and the reliability, alpha cronbach technique is utilized, while to analyze the data, percentage technique is employed.

The result of the study shows that from 43 respondents, there are 7 employees or 17.8% undergoing high stress, 28 employees or 62.2% undergoing moderate stress, and 9 employees or 20% undergoing low stress. Whereas, the analysis of the employee performance shows that from 45 employees, there are 8 employees or 17.8% have high performance, 28 employees or 62.2% have moderate performance, and 8 employees or 20% have low performance. While the result of the calculation of the significant regression of t 0.000 shows that the level of t is lower than the level of alpha $\alpha=5\%$ ($0.000 \leq 0.05$). Therefore, it can be inferred that there is a significant effect of job stress on the performance of office employees at PT ISM Bogasari Flour

Mills Surabaya. Hence, the hypothesis stating that there is a correlation between job stress and performance of the office employees at PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya is **accepted**.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modernisasi dan perkembangan iptek yang sangatlah cepat, menuntut perkembangan SDM yang cepat pula, dan hal ini mengakibatkan semakin kompleksnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh manusia baik menyangkut permasalahan politik, ekonomi maupun sosial hal ini mencakup juga permasalahan-permasalahan dalam lingkungan pekerjaan dll.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan penting dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan hanya akan tercapai karena adanya suatu upaya dari para pelaku yang terdapat dalam suatu perusahaan, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik baik dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan perusahaan tersebut.

Pemahaman tentang produktivitas dan produktif terkandung aspek nilai, manusia produktif menilai produktifitas adalah sebuah sikap mental. Hari ini haruslah lebih baik daripada hari kemarin; hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Sehingga individu yang selalu berorientasikan pada produktifitas kerja ia akan mengerjakan tugas atau pekerjaan sebagai panggilan jiwa atau sebagai amanah. Sehingga tanpa diinstruksikan ia akan bertindak produktif. Dan hal inilah yang disebut sebagai budaya kerja positif (produktif).

Kinerja itu berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil dari pekerjaan. Berbicara mengenai kinerja erat kaitannya dengan dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkannya standart kerja. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam kerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas atau kuantitas yang dicapai individu persatuan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Prabu, mangkunegara A, 2009)

Kinerja karyawan dapat diukur dari produktifitas yang dihasilkan oleh individu tersebut. Semakin tinggi produktifitas karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya, yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil yang dicapai seorng menurut ukuran dan standart yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 1991). Untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, dan untuk pencapaian produktifitas kerja yang baik pula diperlukan perlu diperhatikan juga mengenai stres kerja yang mungkin dirasakan oleh para karyawan atau induvidu dalam melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi atau perusahaan.

Salah satu kebijaksanaan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan ialah pengurangan tingkat stres yang dirasakan oleh setiap karyawannya.

Pada umumnya setiap orang pernah mengalami stres walaupun kadangkala tidak dirasakannya, karena stres ini berkisar dari adanya kegelisahan sampai pada rasa cemas yang melumpuhkan. Seseorang yang mengalami sedikit gelisah, tidak menyadari kalau hal itu merupakan stres yang dapat menjadi semakin parah.

Keadaan ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang sudah pasti sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan tempat ia bekerja. Timbulnya stres kerja pada hakikatnya disebabkan oleh masalah organisasi di lingkungan kerja, individu karyawan tersebut dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat. Bisa terjadi seorang karyawan mengalami stres karena tiga faktor di atas ataupun salah satu faktor saja.

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Handoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan sangatlah berhubungan dengan prestasi kerja atau kinerja karyawan yang juga akan mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan tempat dimana ia bekerja. Karena dalam berbagai bidang kehidupan berorganisasi, keberadaan sumber daya manusia (SDM) menempati posisi yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stress pada diri seseorang antara lain masalah administrasi, stress yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri

dengan pekerjaan dan situasi kerja, struktur birokrasi yang tidak tepat, sistem manajemen yang tidak sesuai, perebutan kedudukan, persaingan yang semakin ketat untuk memperoleh kemajuan, anggaran yang terbatas, perencanaan kerja yang kurang baik, jaminan pekerjaan yang tidak pasti, beban kerja yang semakin bertambah dan segala sesuatu yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Faktor dalam diri individu juga mempengaruhi timbulnya stress. Berbagai masalah yang menyangkut individu dapat mengakibatkan stress antara lain adalah keinginan dan cita-cita yang tidak realistis, sikap yang merusak diri, rintangan karir, masalah keuangan, masalah ketidak sesuaian status, konflik antara masalah pekerjaan dengan masalah rumah tangga, umur yang semakin meningkat, kegagalan dalam meningkatkan kemampuan dan segala masalah yang menyangkut diri karyawan tersebut. Masalah yang menyangkut diri karyawan sering mengakibatkan timbulnya masalah dalam bidang pekerjaan, apalagi jika pribadi karyawan tersebut tidak kokoh, sehingga gampang sekali dipengaruhi oleh hal-hal yang seharusnya dapat dihindari. Selain itu, lingkungan masyarakat yang dapat menyebabkan stress ini antara lain adat istiadat yang tidak sesuai dengan hati nurani, cara hidup masyarakat dan sebagainya. Apabila ketiga faktor tersebut mempengaruhi seseorang, maka dapat dipastikan bahwa stress akan semakin merugikan individu itu sendiri dan perusahaan tentunya. Untuk itu perusahaan harus memiliki perencanaan yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan di tahun mendatang, menentukan bagaimana prestasi kerja karyawan harus diukur dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama

tentang pekerjaan tersebut. Prestasi kerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena memperoleh penghasilan yang sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan untuk masa depannya, baik jenjang karir, fasilitas dan yang lainnya.”

Kebutuhan akan SDM yang tangguh tidak dapat dihindari mengingat bahwa dewasa ini perusahaan akan menemui suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan berbagai variasi dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya.

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam suatu perusahaan, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan masa.

Kast & Rozenzweig menyatakan, Organisasi industri sebagai satu sistem sosio-teknikal, yakni sistem yang memiliki aspek-aspek sosial dan teknikal. Dalam tinjauan dan analisis dari subsistem atau komponennya, aspek social dan teknikal harus selalu bersama-sama diperhatikan (dalam Munandar, 2008 : hal 205).

Organisasi menjadi sarana/alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh manusia. Gibson dkk berpendapat “organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat untuk mencapai hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai individu secara sendiri”. Melalui organisasi manusia akan mudah mencapai tujuan yang lebih mudah dalam pencapaian tujuan yang lebih besar (Siswanto, dkk. 2008, hal 54).

Bogasari flour Mills adalah divisi dalam PT Indofood Sukses Makmur merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penggilingan tepung terigu yang berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan pasar dan permintaan pasar. Dan mempunyai tujuan untuk mengembangkan potensi usaha sepenuhnya demi keberhasilan menyeluruh dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawannya mengembangkan potensi mereka, serta meraih kebutuhan masing-masing. Hal ini akan dapat tercapai jika didukung dengan kualitas SDM yang mendukung, yakni dengan peningkatan sumber daya manusia (SDM), salah satu peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi ialah dengan meminimalisir faktor-faktor yang dapat menghambat produktifitas pada sumber daya manusia tersebut.

Peneliti menjadikan karyawan *office* PT Bogasari flour Mills Surabaya sebagai responden dari penelitian ini, dikarenakan pada perusahaan ini meski dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang menimbulkan efek stres pada karyawan, namun tingkat produktifitasnya tetap stabil. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan *office* PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya baik meskipun dalam realitanya masih terdapat stres yang dialami oleh karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan dengan statement yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres seseorang, maka semakin rendah kinerja individu tersebut.

Namun di PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan *office* mereka menyatakan seringkali merasakan stres kerja, namun tingkat produktifitas karyawannya masih stabil dan dapat memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan .

Dalam penelitian terdahulu oleh Puspitasari (2005) meneliti tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit Saiful Anwar Malang. Berdasarkan hasil regresi linier menunjukkan stress kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja perawat sebesar 70%. Hasil uji secara simultan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable stress kerja dengan kinerja perawat RSAA Malang.

Dari uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk lebih lanjut mengenai permasalahan antara stres dengan kinerja karyawan dan menjadi dasar penetapan judul penelitian dengan judul yang penulis ambil adalah penelitian dengan judul "*Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya*

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimakah tingkat stres kerja karyawan *office* PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya
2. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan *office* PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya
3. Apakah terdapat hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan *office* PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui tingkat stress kerja karyawan *office* PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan *office* PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya
3. Mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan *office* PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif yang bersifat akademis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat akademis

Diharapkan dapat bermanfaat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu psikologi terutama psikologi industry dan organisasi

2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat menjadikan masukan dan rekomendasi kebijakan kepada PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawannya sehingga tujuan dari organisasi perusahaan dapat berkembang lebih baik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. KINERJA KARYAWAN

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (dalam Anwar, 2005: Bandung, hal 67). Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan mempengaruhi keperluan pekerjaan dengan baik.

Kinerja merupakan perwujudan hasil karya seseorang yang pada nantinya akan menentukan apakah seseorang akan bekerja atau berprestasi dengan baik. Menurut Sinungan (2002) kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber riilk yang semakin sedikit. Secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2002), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif

Selain itu T.R Mitchel menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Quality of work*
2. *Promptnes*
3. *Iniatif*
4. *Capability*
5. *comunication*

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*)

terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga akan baik.

Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa digeneralisasikan dengan karyawan yang lainnya karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Steel Jhonson, 2000). Sedangkan menurut Berbadin dan Russel (1998), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Kinerja seseorang akan baik bila individu tersebut mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (dalam, S. Prawirosentono. 1999 : hal 47).

Teori tentang kinerja dalam perihal ini adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan suatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakteristik individu dengan yang lainnya dapat menyebabkan perbedaan performa kerja atau dalam hal ini adalah kinerjanya jika dihadapkan pada dalam situasi yang berbeda. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada dalam situasi yang berbeda. Secara garis besar semua ini menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Dengan demikian kinerja (performance) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon Jackson factor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah:

1. Kemampuan individu
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara (2000) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individual, faktor sumber daya dan faktor situasi. Kinerja dicapai antara karyawan karena adanya faktor individual yang berbeda, misalnya karena adanya perbedaan kemampuan. Seorang karyawan mungkin sangat berkeinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi dengan cara yang sangat sempurna mungkin karena kemampuannya kurang memadai tetapi prestasinya tetap saja berada dalam rentang rata-rata. Maka karyawan tersebut akan termotivasi dan berusaha untuk mengatasi, memindahkan dan mengurangi ketidakmampuannya tersebut. Namun apabila dalam upaya berusaha memperbaiki kinerjanya terjadi konflik tentang pekerjaan dalam diri individu dan sebagai akibatnya akan muncul perilaku yang kurang produktif yang pada akhirnya kinerja individu akan terganggu dan prestasi kerja karyawan akan menurun.

Prestasi kerja juga akan terbatas seandainya sumber daya yang tersedia tidak memadai. Jika dalam suatu perusahaan terdapat kelangkaan sumber daya maka konflikpun akan terjadi yaitu adanya persaingan terhadap

sumber daya. Semakin penting sumber daya bagi mereka, maka semakin besar pula konflik yang mungkin akan terjadi dan berkembang semakin tajam. Sumber daya ini mungkin dalam bentuk perlengkapan, akses teknologi, informasi dan anggaran, ruang dan sebagainya.

Faktor situasi juga berpengaruh pada tingkat prestasi kerja yang dicapai seseorang. Dalam situasi tertentu misalnya kondisi yang terang iklim, dan suasana kerja yang sehat, gaya kepemimpinan yang positif, pengakuan atas pendapat bawahan serta sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong prestasi yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dipahami bahwasannya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara individual ataupun secara organisasional, yang akan menyebabkan atau membedakan kinerja bagi masing-masing individual dalam organisasi atau perusahaan.

3. Penilaian kerja

Menurut Simamora penilaian kerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk menilai atau mengevaluasi pelaksanaan individual karyawan (dalam, Henny Simamora, 2004. Hal: 338). Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan.

Menurut A. Sitohang penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi menilai prestasi kerja para karyawannya (dalam, A. Sitohang, 2007. Hal: 186). .

Saat ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis, penilaian kinerja merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subjektif maupun objektif. Kriteria kinerja objektif ialah evaluasi kinerja terhadap standart-standart spesifik, sedangkan ukuran secara subjektif adalah seberapa baik seseorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Penilaian kinerja (performance appraisal, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan tugas yang telah diberikan, ketika dibandingkan dengan satu set standart dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (dalam, Mathis, 2002. Hal: 80). Penilaian kerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Amstrong (1998) adalah sebagai berikut :

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan
3. Ukuran objektif dan observable
4. Data harus dapat diukur
5. Ukuran dapat digunakan dimanapun

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi.

Dalam bukunya Sjafriz Mangkuprawira penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang (Sjafriz Mangkuprawira, 2003. Hal: 223).

Menurut Mitchel penilaian kinerja dilakukan dengan cara mengukur aspek-aspek sebagai berikut :

1. *Volume* atau kuantitas keluaran (*out put*)
2. Kualitas barang atau item yang ditolak
3. Waktu yang hilang (absensi atau keterlambatan)
4. Kebutuhan waktu pelatihan atau promosi
5. Kinerja berdasarkan perilaku atau sifat individu

Menurut Russel, penilaian kerja didasarkan pada faktor:

1. Kualitas adalah tingkat pemrosesan atau hasil dari aktivitas yang mendekati sempurna, bentuk ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan aktivitas
2. Kuantitas adalah jumlah produksi diekspresikan dalam nilai uang atau jumlah unit atau jumlah penyelesaian putaran aktivitas
3. Batas waktu adalah tingkat penyelesaian aktivitas atau hasil produksi pada waktu awal yang dibutuhkan dari sudut koordinasi dengan

keluaran orang lain dan waktu maksimal yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas pengeluaran adalah tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (seperti orang, uang, teknologi, bahan) adalah maksimal dalam perasaan mendapatkan keuntungan tinggi atau mengurangi kehilangan tiap unit atau penggunaan sumberdaya
5. Kebutuhan pengawasan adalah tingkat orang-orang dapat melakukan fungsi jabatan tanpa minta bantuan atau campur tangan pengawas untuk mencegah kerugian pengeluaran
6. Akibat interpersonal adalah orang-orang meningkatkan perasaan terhadap harga diri, perbuatan baik, dan kooperatif antara teman sekerja dan bawahan (Russel dalam Nizar).

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi (dalam, Ambar, 2003. Hal: 223).

Justine (2006) menyatakan bahwa penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup :

1. Menetapkan standart kerja
2. Menilai prestasi kerja karyawan secara nyata dibandingkan dengan standart kerja yang ditetapkan.

3. Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang baik .

R.L. Mathis mengatakan data atau informasi tentang kinerja karyawan karyawan terdiri dari tiga kategori :

1. Informasi berdasarkan cirri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu
2. Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informan perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.
3. Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan hasil ini adalah yang terbaik. Akan tetapi, apa-apa yang akan diukur cenderung ditekankan, dan apa yang sama pentingnya dan tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistematis. Penilaian informal dapat dilakukan setiap waktu dimana pihak atasan merasa membutuhkan. Hubungan sehari-hari antara manajer dan

karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistematis digunakan ketika kontak antara manajer dan karyawan bersifat format.

Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan melalui beberapa penilaian (Flippo, 1986), antara lain :

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam sejumlah unit kerja ataupun merupakan siklus aktifitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, secara tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Efektifitas, tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuangan.

4. Tujuan penilaian kinerja

Suatu organisasi melakukan penilaian kerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

Pertama, manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang, dan

Kedua, manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya (dalam, Rivai, 2006. Hal: 311).

5. Masalah penilaian kinerja

Tidak jarang karyawan merasa kecewa karena dinilai tidakmemiliki kinerja yang standart.Mereka menganggap telah menjadi manipulasi data oleh penilai. Bias saja hal tersebut terjadi jika peilaian kinerja terhadap karyawan dilakukan dengan ukuran subjektif. Dengan kata lain, terjadi peluang munculnya bias. Disini, bias merupakan distorsi pengukuran yang tidak akurat. Meskipun pelatihan bagaimana melakukan penilaian kinerja dapat mengurangi bias, maka bias sering terjado ketika penilaian tetap tidak lepas dari unsure-unsur emosional penilai, bentuk bias penilai meliputi hal-hal berikut:

1. *Halo Effect*

Bias ini terjadi ketika opini personal penilai terhadap karyawan mempengaruhi ukuran kinerja, sebagai contoh, jika seorang penilai menyukai seorang karyawan, maka opini tersebut bisa mengalami distorsi estimasi terhadap kinerja karyawan tersebut. Masalah ini sering meringankan dan memberatkan ketika para penilai harus menilai karakter keribadian teman-teman mereka, atau seseorang yang sangat tidak disukainya.

2. Kesalahan dikarenakan kecenderungan penilaian berlebihan

Beberapa penilai tidak menyukai untuk menilai karyawan apakah dalam kondisi efektif atau dalam kondisi rata-rata. Dalam bentuk penilaian, distorsi ini menyebabkan para penilai untuk menghindari penilaian ekstrem, seperti nilai amat buruk dan sempurna. Sebagai gantinya mereka menempatkan angka-angka penilaian dekat dengan rata-rata. Inilah yang disebut bias atau kesalahan menilai. Padahal hal ini mengakibatkan kerugian pada karyawan yang memang secara objektif memiliki kinerja tinggi.

3. Bias kemurahan dan ketegasan hati

Bias ini terjadi ketika para penilai cenderung begitu mudah dalam menilai kinerja karyawan. Beberapa penilai melihat semua karyawan adalah baik dan memberikan penilaian yang menyenangkan. Bias ketegasan hati merupakan hal yang sebaliknya. Hal itu merupakan hasil dari para penilai yang begitu keras dalam penilaian dan evaluasi. Sering disebut “kikir” dalam menilai. Kedua bias ini sering terjadi ketika standart kinerja tidak jelas.

4. Lintas budaya

Setiap penilai memiliki harapan tentang perilaku manusia yang didasarkan pada perilaku budayanya. Ketika orang-orang diharapkan untuk mengevaluasi yang lainnya dari kultur yang berbeda, mereka mungkin menggunakan harapan budayanya kepada seseorang yang memiliki kepercayaan atau perilaku yang berbeda. Dengan keragaman budaya yang lebih besar dan tingginya mobilitas karyawan melintasi batas internasional, sumber bias potensial menjadi lebih mungkin muncul.

5. Prasangka personal (*contrast effect*)

Ketidaksukaan penilai terhadap sebuah kelompok orang dapat mendistorsi penilaian yang orang terima. Kadang-kadang para penilai tidak sadar akan prasangkanya, dan hal ini membuat bias lebih sulit untuk dibatasi. Meskipun demikian, para ahli hendaknya memberikan perhatian dalam membuat pola penilaian tanpa adanya unsur prasangka. Prasangka akan mengabaikan penilaian efektif dan dapat melanggar hukum antidiskriminasi. Hal ini akan melanggar persamaan hak dalam pekerjaan.

6. *Leniency*

Penilai yang tidak berpengalaman atau yang buruk mungkin memutuskan cara yang paling mudah untuk menilai kinerja, yaitu dengan memberikan evaluasi yang tinggi pada karyawan. Penilai meyakini bahwa para pegawai akan merasa bahwa mereka telah dinilai dengan akurat.

7. *Recency*

Subjektifitas penilai terhadap orang yang akan dinilai tidak jarang sangat berpengaruh dalam proses penilaian kinerja, hal ini biasanya akan diperparah dengan kesan “positif” maupun “negatif” yang baru saja diberikan oleh pekerja terhadap penilai pada periode waktu menjelang penilaian kinerja.

8. *Central Tendency*

Kecenderungan dari penilai untuk selalu memberikan penilaian mendekati rata-rata

9. Bias penilai

Bias penilai paling lazim yang ada dalam setiap metode penilaian atau ketidaksadaran bias penilai. Bias tersebut tidak berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan dan dapat bermula dari karakteristik pribadi sebagai usia, jenis kelamin, atau karakteristik yang terkait dengan organisasi seperti senioritas.

10. Pengaruh organisasional

Pada intinya, penilai cenderung memperhitungkan kegunaan akhir data penilaian pada saat bawahan-bawahan mereka. Apabila mereka yakin bahwa promosi dan kenaikan gaji tergantung pada nilai kinerja, mereka cenderung memberikan nilai tinggi.

11. Standart evaluasi

Masalah standart evaluasi muncul karena perbedaan konseptual dalam makna kata-kata yang dipakai untuk mengevaluasi karyawan. Dengan

demikian, kata-kata “baik, memadai, memuaskan, dan sangat bagus” dapat mempunyai arti yang berbeda bagi masing-masing evaluator.

6. Kinerja dalam pandangan islam

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah vertikal saja, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya horizontal, islam adalah agama yang mengurus semua aspek kehidupan manusia.

Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. *Pertama*, mendayagunakan potensi yang telah di anugerahkan Allah SWT untuk bekerja, melaksanakan gagasan dan memproduksi. *Kedua*, bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. *Ketiga*, percaya kepada Allah bahwa ia mampu menolak bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang masuk dalam lapangan pekerjaan.

Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang dijalan kebenaran dan melawan kebatilan, misi-misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerja sama produktif, dan kasih sayang antara manusia, menuanaikan misi in berarti meralisaikan tujuan hidup manusia. Allah berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

artinya ” sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang ada dibumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah diantara mereka yang terbaik perbuatannya ”.

Dalam rangkaian diatas menjelaskan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mndapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

B. STRES KERJA

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 1999:79-80).

Diantaranya adalah:

1. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktffitas kerja karyawan.
2. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.
3. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan

siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

4. Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah.
5. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Handoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu 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. Menurut

Braham (dalam Handoyo; 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.

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robert S. Feldman (1989) dalam Widury (2005: 9) stres adalah suatu proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang

mengancam, menantang, ataupun membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku.

Stres dirumuskan sebagai suatu keadaan psikologik yang merupakan representasi dari transaksi khas problematik antara seseorang dengan lingkungannya. Hakekat sumber stres dalam pendekatan psikologik adalah semua kondisi atau situasi yang ada dalam kehidupan sehari-hari (Pitaloka, 2003).

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

Menurut Gibson (1996) stress kerja adalah suatu tanggapan individu atas kondisi yang terjadi biasanya berupa kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan terutama aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Kondisi yang cenderung menyebabkan stress kerja disebut stressor. Hampir setiap kondisi pekerjaan bias menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Menurut Handoko (2001) factor-faktor penyebab stress diantaranya kondisi kerja adalah, beban kerja yang berlebih, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan kelompok, perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan.

Stress kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab stress "off the job" diantaranya kekuatiran financial, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta kematian sanak saudara (Robbins, 2002).

Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekwensi dari setian tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson).

Stress biasa dianggap sebagai istilah negative, stress dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu demikian karena stress yang dimaksud adalah stress kerja yang artinya suatu bentuk interaksi

individu terhadap lingkungannya. Luthan (2006) menjelaskan bahwa stres tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik

Stress mempunyai dampak yang positif dan negative. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kerja pegawai atau karyawan. Sedangkan pada tingkat negative stress pada tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastic (Gito Sudarmo Dan Sudita).

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 Dwiyanti, 2001:75).

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah suatu kondisi psikis yang tidak mampu dicapai oleh individu dalam melakukan tuntutan pekerjaan.

2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi stress kerja seperti kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh kepemimpinan (ivencevich dan matteson).

Sebenarnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih dalam menghadapi zaman kemajuan dimana setiap segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan. Disalah satunya beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah.

Sumber stres kerja dikenal dengan *job stressor* yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut ini beberapa sumber stres kerja menurut Cary Cooper (dalam Rice, 1992) yaitu :

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line-hysteria* , pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostres*).

Pengertian dari masing-masing kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Quantitative work overload*

Work overload (beban kerja yang berlebihan) biasanya terbagi dua, yaitu *quantitative* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. *Qualitative overload* terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

2. *Assembli line- hysteria*

Beban kerja yang kurang dapat terjadi karena pekerjaan yang harus dilakukan tidak menantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

3. *Pengambilan keputusan dan tanggungjawab*

Pengambilan keputusan yang akan berdampak pada perusahaan dan pegawai sering membuat seorang manajer menjadi tertekan. Terlebih lagi apabila pengambilan keputusan itu juga menuntut tanggungjawabnya, kemungkinan peningkatan stres juga dapat terjadi.

4. *Kondisi fisik yang berbahaya*

pekerjaan seperti SAR, Polisi, penjinak bom sering berhadapan dengan stres. Mereka harus siap menghadapi bahaya fisik sewaktu-waktu.

5. *Pembagian waktu kerja*

Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup pegawai sehari-hari, misalnya pegawai yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti. Hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.

6. *Stres karena kemajuan teknologi (technostres).*

Technostres adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

Stres kerja dapat dilihat dari beberapa factor yang dapat mempengaruhinya diantaranya :

1. Konflik kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi-organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama, atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian pihak lain.

2. Beban kerja

Adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau tidak mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerja merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standart pekerjaan terlalu tinggi.

3. Waktu kerja

Pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaanyakaryawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

4. Kepemimpinan.

Dalam setia organisasi kedudukan pemimpin sangat penting. Seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yangsangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stressful para karyawan bekerja lebih baik manakala pemimpinnya mengambil tanggungjawab yang lebih besar dalam memberikan pengarahan.

b. Ambiguitas Dalam Berperan

Pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya,

karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan.

c. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Perkembangan Karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya : sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

f. Hubungan antara pekerjaan dan rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres kerja. Denise Proseu (dalam Rice, 1992). *Spillover* mengatakan kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dan karir.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas stres kerja dapat disimpulkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kelebihan beban kerja (overload), konflik kerja, waktu kerja dan kepemimpinan, dan empat faktor inilah yang peneliti gunakan sebagai blue print untuk menyusun koesioner dalam penelitian.

3. Dampak Stres Kerja Pada Perusahaan

Rendall Schuller (dalam Rini, 2002:3) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja

2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

4. Dampak Stres Kerja Pada Karyawan

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres.

Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stress (flight) atau freeze (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres. Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain (Margiati, 1999:78-79) : (a) bekerja melewati batas kemampuan, (b) keterlambatan masuk kerja yang sering, (c) ketidakhadiran pekerjaan, (d) kesulitan membuat keputusan, (e) kesalahan

yang sembrono, (f) kelaiaian menyelesaikan pekerjaan, (g) lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, (h) kesulitan berhubungan dengan orang lain, (i) kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, (j) Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Cox (dalam Handoyo, 2001:67-68) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu:

1. Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
2. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.
3. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
4. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

5. Stres Dalam Pandangan Islam

﴿ وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَعْمَى ﴾

Artinya: “Dan barang siapa berpaling daripa peringatan-Ku, maka sesungguhnya baginya penghidupan sempit, dan kami akan menghimpunkannya pada hari kiamat dalam keadaan buta...” (QS. Thaha, 20 : 124).

Keengganan orang2-orang jauh dari agama untuk taat kepada Allah menyebabkan mereka terus menerus menderita perasaan yang tidak nyaman, khawatir dan stres. Akibatnya, mereka akan terkena berbagai ragam penyakit kejiwaan yang mewujud pada keadaan raga mereka. Tubuh mereka lebih cepat mengalami kerusakan, dan mereka mengalami penuaan yang cepat dan lemah. Sebaliknya orang-orang yang beriman sehat secara jasmani dan rohani, mereka tidak akan merasakan stres, atau berkecil hati dan jasmani mereka senantiasa dalam keadaan prima dan sehat.

Pengaruh baik akibat ketundukan mereka terhadap Allah, tawakkal mereka kepada-Nya dan kepribadian kokoh mereka, kemampuan melihat kebaikan dalam segala hal, dan ridha dengan apa yang terjadi dan sembari berharap akan jani-Nya, akan tercermin dalam penampilan mereka. Hal ini tentu saja juga dialami oleh mereka yang menjalani hidup sesuai ajaran Al-Qur'an dan yang benar-benar memahami agama. Tentu saja mereka juga

dapat mengalami sakit dan penuaan, namun proses alamiah ini tidak disertai dengan kerusakan pada sisi kejiwaan mereka sebagaimana yang dialami selain mereka.

C. HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini diabaikan. Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu dipersiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Namun hal ini dapat menimbulkan suatu fenomena negatif terhadap kondisi fisik maupun mental karyawan yang akan menimbulkan perasaan emosional terhadap pekerjaan pada lingkungan kerjanya.

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai *stresss* kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan

supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Adapun definisi mengenai stresss kerja adalah sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:201) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan “*Stress* kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami *stresss* menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis”.

Stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stresss terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Dalam pekerjaan ialah beban kerja wewenang yang tidak seimbang ketidak jelasan tugas lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan, sedangkan dari luar pekerjaan kekuatiran financial kehidupan keluarga yang tidak harmonis dan perilaku negatif anak.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat adanya tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungannya. Dalam artian apabila sarana tuntutan tugas tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang. Ia akan mengalami stress. Biasanya stress semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Berbagai hal yang menjadi variable stress dalam diri seorang karyawan antara lain konflik kerja antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang tidak sesuai, ketidakseimbangan antara wewenang dengan tanggung jawab dalam bekerja, perbedaan antara karyawan dengan pihak lain didalam dan luar kelompok kerjanya, pengaruh kepemimpinan yang memimpin karyawan. Kondisi stress kerja yang dialami karyawan, sangat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak dapat disangkal bahwa stress yang tidak dapat diatasi sangat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan.

Tingkat stress yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan mampu berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka mengalami penurunan.

Stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stress* yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress

pada karyawan bukanlah suatu hal yang berakibat buruk pada karyawan dan kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi baik buat karir karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Stres kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti adanya batasan waktu perusahaan dapat lebih efisien dan efektif. Stress dapat memberikan dampak positif dan negative, dampak positif pada stress tingkat rendah sampai moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi justru juga dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami individu tersebut.

Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja karyawan akan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres maka kinerja karyawan cenderung meningkat karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres sudah mencapai puncak yang dicerminkan dengan

kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Akhirnya, jika stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan kinerja karyawan.

Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya dan menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibatnya kinerja karyawan semakin menurun karena karyawan sakit atau tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin bisa diberhentikan.

Dari pemaparan para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwasannya stress kerja tidak hanya berdampak negatif pada kinerja karyawan / pegawai, namun juga stress dapat berhubungan positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan tingkat stress yang di alami oleh karyawan. Hubungan positif yang timbul dikarenakan stress dalam tingkat yang masih wajar akan memberikan motivasi kerja, baik untuk kemajuan karir pribadi, kelompok maupun perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan tingkat stress yang tinggi akan mengakibatkan individu akan mengalami penurunan kinerja yang akan mengurangi efisiensi waktu dan menghambat kinerja karyawan maupun perusahaan tempat ia bekerja.

Sehingga pengelolaan *stress* yang dilakukan oleh perusahaan akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap karyawan. Sehingga, apabila perusahaan mampu mengelola *stress* kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan,

karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Sugiyono (2004:51) bahwa: Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat Tanya. Berdasarkan rumusan dan kajian teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: "*Terdapat hubungan yang signifikan stres kerja (x) dengan kinerja (Y) karyawan bagian office di PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya*".

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian adalah mencatat perencanaan dari acara berfikir dan merancang suatu strategi untuk menemukan sesuatu (dalam Bambang, 2005. Hal: 53). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk memecahkan masalah dengan menggunakan data empiris, yakni yang dapat disentuh dengan menggunakan panca indra. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap angka tersebut, serta penampilan dari hasilnya (dalam Arikunto, 2005. Hal: 12).

Untuk itu, peranan statistika dalam penelitian ini sangatlah dominan dan penting. Penelitian korelasional adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk meneteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor yang lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Dalam menganalisis data menggunakan perhitungan statistik korelasi product moment.

B. Identifikasi Variabel

Sutrisno Hadi mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi misalnya jenis kelamin. Dengan kata lain, variabel adalah objek penelitian yang bervariasi.

Sugiono (2008) menyatakan variabel penelitian yang digunakan dalam proposal skripsi “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, dan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Kedua variabel terkait dengan judul yang di ambil yaitu :

1. Variabel bebas : Stres kerja
2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan pada atas sifat-sifat hal yang dapat didefinisikan dan dapat di amati. Berikut ini akan dipaparkan definisi operasional dari masing-masing variabel.

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan oerganisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab dan dibebankan kepadanya.

Sedangkan faktor-faktr yang digunakan sebagai pengukuran terhadap kinerja karayawan dilakukan melalui beberapa penilaian antara lain : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, konflik diri.

2. Stres Kerja (X)

Stres kerja merupakan variabel independent yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya variabel dependent. Pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres. Adapun sumber-sumber tersebut adalah: konflik kerja, Beban kerja, waktu kerja dan kepemiminan.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Arikunto menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian office yang berjumlah 43 orang yang bekerja di PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah subjek penelitian ini kurang dari 100 orang. Yakni jumlah karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya yang berjumlah 45 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus representative (mewakili). Karena itu sampel harus memiliki cirri-ciri yang dimiliki oleh populasi (azwar, 2003 : 79).

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ada di PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya berjumlah 43 orang atau kurang dari 100 orang. Sehingga harus diambil seluruhnya atau disebut sebagai sampel total.

E. Tempat Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil oleh penelitian, yaitu “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” maka peneliti mengambil tempat penelitian di PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Yang terletak di Jl. Nilam Timur No. 16 Tanjung Perak, Surabaya, Jawa Timur. Dengan luas area \pm 14 Ha. Lokasi pabrik dapat dikatakan strategis dikarenakan berada di dekat pelabuhan Tanjung Perak, yang dimungkinkan untuk memudahkan PT. ISM Bogasari Flour Mills melakukan transportasi berbasis export keluar pulau ataupun hingga keluar negeri.

F. Pengumpulan Jenis Data Penelitian

Menurut Arikunto pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data bagi penelitiannya. Sesuai dengan jenis penelitian dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Maka, metode pengumpulan data yang digunakan ialah :

1. Kuesioner

Suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang diteliti. Seperti juga metode-metode lainnya, kuesioner juga memiliki kekurangan dan kelebihan.

Kelebihan metode kuesioner :

- a. Subjek adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang disampaikan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti

Kelemahan metode kuesioner ialah:

- a. Adanya unsur-unsur yang tidak disadari yang tidak dapat diungkapkan
- b. Jawaban yang diberikan sangat berkemungkinan dipengaruhi oleh keinginan pribadi subjek
- c. Ada beberapa hal yang dirasanya tidak perlu dinyatakan atau dikemukakan
- d. Munculnya kesulitan dalam merumuskan keadaan diri subjek ke dalam bahasa
- e. Terdapat kecenderungan untuk mengkonstruksi secara logis unsur-unsur yang dianggap kurang berhubungan. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan produktifitas kerja karyawan

G. Instrumen Penelitian

Dalam kamus besar bahasa Indonesia yang dimaksud dengan instrumen adalah sarana penelitian (berupa seperangkat tes dan sebagainya) untuk memperoleh data sebagai bahan pengolahan.

Guna mencapai tingkat objektivitas yang tinggi, penelitian ilmiah mensyaratkan pengguna prosedur pengumpulan data yang akurat dan objektif. Pada penelitian kuantitatif, data penelitian hanya dapat diinterpretasikan dengan lebih objektif apabila diperoleh melalui proses pengukuran yang valid, reliabel dan objektif. Untuk itu, jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner dengan model kuesioner Likert.

Penelitian ini menggunakan metode observasi, dimana peneliti melakukan observasi awal sebelum penelitian menggunakan kuesioner. Pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti adalah mengamati bagaimana keadaan dan tingkah laku yang ditunjukkan.

Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Di dalam *Skala Likert* terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourabel* dan *unfavourabel*. Pernyataan *favourabel* adalah pernyataan yang sifatnya mendukung dan memihak pada objek dan begitu sebaliknya, pernyataan *unfavourabel* sifatnya tidak mendukung dan tidak memihak pada objek. Bentuk skala berupa alternatif pernyataan yang harus dipilih oleh subjek. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kepuasan pemberian upah.

Pada penelitian ini, yang digunakan adalah *Skala Likert* untuk pemberian skor pada indeks. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:11) cara pengukuran dengan menggunakan *Skala Likert* ini adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban “Sangat Setuju”, “Setuju”, setuju/tidak setuju“, Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”, jawaban ini diberi skor 1 sampai dengan 5.

Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsistensi sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran seperti pada tabel di bawah ini:

Table .I
Skala likert

Jawaban	Skor Favourable
Sangat setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Jawaban	Skor Unfavourable
Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Tidak setuju (TS)	3
Sangat tidak setuju (STS)	4

Setelah itu keseluruhan skor yang dikumpulkan kemudian dijumlahkan. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari pengaruh antar variable

Pada umumnya, dalam skala likert terdapat lima pilihan jawaban yaitu: “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Antara Setuju dan Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”, akan tetapi dalam penelitian ini pilihan jawaban tengah (antara setuju dan tidak setuju) ditiadakan dengan alasan jika pilihan tengah disediakan maka responden akan cenderung memilihnya sehingga data mengenai perbedaan responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2009: 34).

Adapun penilaian berdasarkan pernyataan favorable sebagai berikut:

Tabel. II

Blue Print Skala Stress Kerja

No	Faktor	No item	jumlah
1.	Konflik kerja	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25	7
2.	Beban kerja	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26	7
3.	Waktu waktu	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27	7
4.	Kepemimpinan	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28,	7
	jumlah		28

A. Skala kinerja karyawan

Skala kinerja karyawan disini adalah angket yang disusun berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Mitchel berdasarkan karakteristik individu yang mempunyai kinerja yaitu : adanya kualitas kerja, kuantitas kerja, efektifitas waktu, akibat interpersonal.

Tabel. III

Blue Print Skala Kinerja Karyawan

No	Faktor	No item	Jumlah
1.	Kualitas kerja	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25	7
2.	Kuantitas kerja	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26	7
3.	Efisiensi waktu	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27	7
4.	Konflik Diri	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28,	7
Jumlah			28

Pelaksanaa penelitian

1. Tahap persiapan

Pada tahap ini peneliti menentukan lokasi penelitian dan melakukan survey untuk memperoleh izin penelitian di perusahaan yang akan diteliti. Dalam tahap ini peneliti juga mengurus ijin penelitian dari

fakultas psikologi universitas islam negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang dilakukan pada bulan Maret 2011.

2. Tahap pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya pada bulan April dan Mei 2011 dan sampel yang digunakan sebanyak 43 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi sekaligus menyebarkan angket yang dilakukan oleh peneliti selama 2 bulan.

3. Tahap uji coba

Dalam setiap penelitian, masalah penggunaan alat-alat ukur perlu mendapat perhatian agar hasil yang diperoleh adalah benar-benar dan dapat mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari masalah-masalah yang akan diteliti. Alat ukur yang ilmiah haruslah memenuhi kriteria sahih dan terandalkan (valid dan reliabel). Sebelum instrumen penelitian (angket) digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu diuji kesahihannya serta keandalannya.

a. Uji validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut

menjalankan fungsi ukur, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2007)

Dalam membuat skala stress kerja dan kinerja karyawan, peneliti menggunakan validitas isi dengan cara kisi-kisi instrument atau blue print skala. Dalam penyusunan instrument ditentukan indikator-indikator sebagai tolok ukur dan nomor butir (item) pertanyaan. Dengan jelasnya indikator ini, maka jelas kawasan ukur dari konstruk yang ingin diukur.

Adapun standart yang digunakan untuk penentuan validitas dalam penelitian ini adalah 0,3, sehingga item-item yang memiliki r_{xy} dibawah 0,3 dinyatakan gugur. .

b. Reliabilitas

Reliabilitas dapat didefinisikan sebagai derajat keajegan, keterandalan, keterpercayaan, dan hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2008: 4)

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2007: 83).

Dalam penelitian ini, untuk menguji alat ukur adalah dengan menggunakan teknik pengukuran alpha chronbach, rumus alpha digunakan mencari reabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 tapi berupa rentan skala. Adapun rumusnya sebanagi berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$ = varians total

Penghitungan reabilitas dengan rumus diatas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*statistic product and service solution*) 17. 0 for windows

Pada penelitian ini terdapat dua instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala stres kerja dan skala linerja karyawan. Pada skala ini, peneliti tetap melakukan uji reabilitas. Uji reabilitas merupakan uji yang terus berlanjut selama skala tetap digunakan selanjutnya data yang diperoleh untuk pengujian reliabilitas diperoleh dari subjek yang diukur.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian. Hal ini bertujuan untuk memperoleh kesimpulan. Data mentah yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, antara lain:

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti tinggi reliabilitas (Azzwar).

1. Analisis data

Analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian.

Untuk mengetahui tingkat stress kerja dan kinerja karyawan digunakan kategorisasi berdasar model distribusi normal. Adapun kategorisasi penilaian dari setiap variable sebagai berikut.

Table. IV
Kategori penilaian

Klasifikasi	Skor
Tinggi	$X \geq (\text{mean} + 1,50 \text{ SD})$
Sedang	$(\text{mean} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\text{mean} + 1,0 \text{ SD})$
Rendah	$X < (\text{mean} - 1,0 \text{ SD})$

Sebelum masuk pada perhitungan klasifikasi, terlebih dahulu dicari penghitungan rata-rata skor kelompok (M) dan deviasi standart kelompok (SD) dengan rumusan:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N - 1}}$$

SD = Standart deviasi

X = Skor X

N = Jumlah responden

Rumus mencari mean :

$$M = \frac{\sum x}{N}$$

M = Mean

N = Jumlah total

X = Banyaknya nomor pada variabel X

2. Analisis prosentase

Setelah diketahui harga mean dan SD selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P : prosentase

f : frekuensi

n : jumlah subjek

3. Menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan dan pengaruh kepuasan pemberian upah

terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di PT ISM Bogasari Flour mills Surabaya dengan menggunakan program SPSS versi 17.0.

Adapun rumusannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

y = nilai variabel terikat (kinerja karyawan)

x = nilai variabel bebas (stres kerja)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah dan perkembangan perusahaan

(Medio 1970-1972)

Sejarah PT ISM Bogasari Flour mills Surabaya mulai didirikan secara notariat pada tanggal 7 Agustus 1970, dan mulai membangun fasilitas pabrik penggilingan yang pertama, di tanjung Priok Jakarta. Pada tanggal 29 November 1971 pabrik Jakarta mulai beroperasi, dan membangun fasilitas pabrik penggilingan yang kedua, di tanjung Perak Surabaya dan mulai beroperasi pada tanggal 10 juli 1972.

(Medio 1977)

Didirikan devisi tekstil pada juli 1976, dan beroperasi pada bulan Mei 1977, untuk memenuhi kantong tepung (caligo), di Citeureup Bogor. Dan saat ini juga memproduksi kantong plastik (Polyprophelene). Sejak 2006 devisi textile telah berdiri sebagai perusahaan tersendiri dengan nama PT. Inti Abadi Kemasindo.

Pada bulan januari 1977 didirikan devisi Maritim, dengan tujuan untuk menjamin kelancaran pengadaan dan transportasi gandum dari beberapa

negara, seperti Australia, Canada, Amerika dan lain-lain. Saat ini bogasari memiliki 3 (tiga) buah kapal (BS. 2, BS.4 dan BS. 5).

Sejak 2008 divisi ini telah berdiri sendiri menjadi perusahaan sendiri dengan nama PT. Samudra Sukses Makmur.

(Medio 1991)

Pada bulan Desember 1991 didirikan divisi pasta, dengan mengolah gandum Durum menjadi beberapa produk Pasta. Pasar utamanya adalah export, tapi untuk dalam negeri dipasarkan dengan merk *La Fonte*.

(Medio 1992)

Pada tanggal 28 juli 1992 PT. Bogasari Flour Mills dengan keempat divisi yang ada didalamnya, di akuisisi oleh PT. Indocement Tunggal Prakasa, dan disebut sebagai PT. Indocement Tunggal Prakasa bogasari flour mills Division.

(Medio 1995)

Pada tanggal 30 Juni 1995 PT. Bogasari Flour Mills dengan keempat divisi yang ada didalamnya, di akuisisi oleh PT. Indofood Sukses Makmur, dari PT. Indocement Tunggal Prakasa, menjadi salah satu divisi didalam PT. Indofood Sukses Makmu

b. Lokasi Pabrik

Adapun lokasi daripada PT. ISM Bogasri Flour Mills, terletak di Jl. Nilam Timur No. 16 Tanjung Perak, Surabaya, Jawa Timur. Dengan luas area \pm 14 Ha. Lokasi pabrik dapat dikatakan strategis dikarenakan berada di dekat pelabuhan Tanjung Perak, yang dimungkinkan untuk memudahkan PT. ISM

Bogasari Flour Mills melakukan transportasi berbasis export keluar pulau ataupun hingga keluar negeri.

c. Visi dan Misi perusahaan

Visi PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya ialah menjadi industry pangan berbasis produk pertanian dan jasa yang terkait yang bertaraf dunia.

Misi PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya ialah :

- a. Memproduksi, mendistribusi dan menjaul pangan, bahan pangan serta pakan yang bermutu dan bernilai tambah berbasis produk pertanian, guna meningkatkan kesejahteraan dan kemamkmuran pelanggan, mitra usaha, masyarakat, karyawan dan pemegang saham.
- b. Menyediakan / menjual produk dan jasa terkait, antara lain kemasan, angkutan curah serta penyimpanan dan pengemasab biji-bijian (Grain Terminal).
- c. Memperkuat daya saing dengan cara menerapkan teknologi yang tepat, melakukan diversifikasi produk dan jasa, serta mengembangkan sumber daya manusia seutuhnya.
- d. Kebijakan Mutu Perusahaan

Adapun kebijakan mutu PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya ialah perusahaan bertekan untuk menghasilkan produk dan jasa tanpa cacat untuk semua pelanggan. Perusahaan sepenuhnya memahami persyaratan-persyaratan untuk proses kerja dan kami akan mematuhi semua persyaratan setiap saat.

Hal ini dibuktikan dengan diraihnya beberapa sertifikat standarisasi produksi dan hasil untuk menguatkan kepercayaan pelanggan perusahaan, diantaranya: Standart Nasional Indonesia (SNI), meraih sertifikat ISO 9001 (system manajemen mutu) dari SGS pada tahun 1997, Meraih sertifikat 22000 (system manajemen keamanan pangan) dari SGS pada tahun 2009, Meraih sertifikat halal dari MUI pada tahun 2001, Meraih sertifikat OHSAS 18001(system manajemen kesehatan dan keselamatan kerja) dari SGS pada tahun 2004 dan meraih sertifikat 14001 (system manajemen lingkungan) dari SGS pada tahun 2009. PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya juga menraih berbagai penghargaan baik dari lembaga swasta maupun pemerintah.

d. Aspek Karyawan

Jumlah karyawan PT.ISM Bogasari Flour Mils Surabaya \pm 869 orang, yang terdiri karyawan tetap, dan \pm 200 orang karyawan kontrak lepas. Namun jumlah karyawan ini setiap bulannya bias selalu berubah-ubah berdasarkan sistem dan kebijakan perusahaan. System operasional perusahaan menuntut karyawan mempunyai dedikasi yang tinggi dalam mempertahankan nama baik perusahaan, selain itu diutamakan pada skill para karyawan.

e. Jam kerja

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisinsi sumber daya manusia yang di PT.ISM Bogasari Flour Mills Surabaya, maka perlu adanya pengaturan mengenai absensi karyawan, dimana absensi dilakukan sebanyak 2 kali yakni pada saat datang dan pulang.

Jadwal jam kerja karyawan secara umum untuk setiap hari senin sampai jumat tergantung kebijakan masing-masing devisi, namun untuk karyawan bagian office setiap hari senin sampai jumat dimulai jam 08. 00 WIB sampai pukul 16.00 WIB dan istirahat pukul 12.00 s/d 13.30 WIB.

f. Sistem Upah

System upah di PT.ISM Bogasari Flour Mills Surabaya adalah bulanan, setiap bulan karyawan PT.ISM Bogasari Flour Mills Surabaya memperoleh gaji tetap disamping juga memperoleh bonus diluar gaji bulanan.

Perusahaan juga memberikan tunjangan untuk hari besar kegamaan seperti THR yang besarnya disesuaikan dengan kebijakan perusahaan dan pemerintah.

g. Pengembangan Pasar

Guna mengembangkan pasar tepung terigu di Indonesia, pada tahun 1981 Bogasari mendirikan pusat pelatihan bakeri (*baking school*) di Jakarta

dan kemudian di Surabaya pada tahun 1997 , ditujukan untuk melatih para wirausahawan baru di bidang pangan berbasis tepung terigu. Dalam perjalanannya, *Baking School* kemudian dikembangkan menjadi *Bogasari Baking Center* (BBC) dengan cakupan area yang diperluas di berbagai kota di Indonesia.

BBC kini telah menjadi salah satu ujung tombak pemasaran Bogasari. Berbagai program peningkatan keterampilan dan pengetahuan memasak makanan berbasis tepung terigu yang dimiliki antara lain program Sajian Bersama Bogasari (SBB) yang digelar melalui roadshow di berbagai kota di Indonesia, Lomba Cipta Kreasi Resep (LCKR) bagi siswa-siswi jurusan Tata Boga tingkat SMK dan Perguruan Tinggi, demo masak, dan berbagai paket pelatihan khusus BBC lainnya.

Selain itu, pelatihan khusus bagi para mitra Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang dilakukan Bogasari juga terus dikembangkan. Dengan konsep "Mitra Tumbuh Bersama", sejak tahun 1998 Bogasari mendorong para mitra usahanya agar tumbuh menjadi pengusaha makanan berbasis tepung terigu yang mandiri dan berkembang. Program "Sukses Bersama Bogasari", yang digelar secara periodik, merupakan upaya edukasi bagi UKM dalam mengembangkan resep dan teknologi memproduksi makanan berbasis tepung terigu.

Sebagai wadah komunikasi dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman di antara para UKM, maka dibentuklah paguyuban-paguyuban

UKM dari berbagai segmen seperti mi ayam, roti, martabak, gorengan, dan lainnya. Hadirnya “Wacana Mitra”, yaitu sebuah media yang diterbitkan bagi UKM diharapkan dapat menjadi sarana pendidikan dan informasi guna pengembangan usaha mereka.

Pada tahun 2002, pembinaan UKM mitra Bogasari lebih dikembangkan lagi dan ditata dalam program *loyalty Bogasari Mitra Card* (BMC) yang antara lain memberikan manfaat bagi para anggotanya berupa kemudahan untuk mendapatkan tepung terigu, pelatihan-pelatihan, dan dalam perkembangannya memberikan tambahan manfaat lain yakni jaminan asuransi kecelakaan diri, asuransi kesehatan dan asuransi kebakaran.

Sebagai pelaku industri pangan, Bogasari juga memiliki komitmen dalam upaya mendukung ketahanan pangan nasional yaitu dengan menggelar program Bogasari Nugraha sejak tahun 1998. Program yang berupa pemberian bantuan dana penelitian bagi kalangan mahasiswa dan peneliti ini diharapkan turut mendorong lahirnya riset-riset unggulan khususnya dalam upaya penganekaragaman pangan untuk mencapai ketahanan pangan nasional. Program ini terus berlanjut dan ditingkatnya skalanya hingga kini berubah namanya menjadi Indofood Riset Nugraha.

Perjalanan Bogasari dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan pelanggan melalui penyediaan produk-produk berkualitas akan terus

berlanjut seiring dengan komitmen Bogasari dalam upaya untuk turut membangun gizi bangsa.

B. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan komputer program *SPSS (standart product and service solution) 17.00 for windows*. Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas item, mengacu pada pendapatnya Suharsimi Arikunto bahwa suatu aitem dikatakan valid apabila memiliki taraf signifikansi $< 0,05$ atau apabila r hasil lebih besar dari r tabel (Arikunto, 2002: 69). Nilai r tabel dalam penelitian ini 0,3 yang mana jumlah N 40. Hasil uji tersebut adalah :

Tabel. V

Hasil uji validitas item skala stres kerja (X)

No	Indikator	No item	
		Valid	Gugur
1.	Konflik kerja	1, 5, 9, 13, 17, 29,	21
2.	Beban kerja	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30	25
3.	Waktu kerja	3, 7, 11, 15, 19,	

		23, 27	
4.	Pengaruh kepemimpinan	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28,	
Jumlah		28	2

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 30 item pernyataan tersebut ada 28 item yang dikatakan valid, sementara 2 item dinyatakan gugur yaitu no21 dan 25 , adapun item-item yang valid tersebut digunakan sebagai instrumen penelitian.

Sedangkan pada item kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. VI

Hasil uji validitas item skala stres kerja

No	Indikator	No item	
		Valid	Gugur
1.	Kualitas kerja	1, 5, 9, 17, 21, 25, 29	13
2.	Kuantitas kerja	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26	
3.	Efisiensi waktu	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27	
4.	Akibat interpersonal	4, 8, 12, 16, 20, 24, 30	28

Jumlah	28	2
--------	----	---

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 item angket kinerja karyawan, terdapat 28 item yang dinyatakan valid dan ada 2 item yang dinyatakan gugur yakni item no 13 dan 28 , dari item yang valid inilah oleh peneliti digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas skala (instrument) penelitian ini, ditentukan dengan menggunakan rumus alpha :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

- r_{11} = reabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 $\sum \sigma_1^2$ = varians total

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS (*standart product and service solution*), *17.00 for windows*.

Suatu instrument dapat dikatakan andal, ajeg (reliabel), apabila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 60% atau lebih (Arikunto, 2002 : 171). Secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas berkisar mulai 0,0 sampai dengan 1.0. semakin tinggi koefisien reabilitas mendekati angka 1,0 maka semakin tinggi reliabilitasnya.

Sebaliknya semakin rendah mendekati 0,0 maka semakin rendah reliabilitasnya (Arikunto, 2002 : 171).

Adapun kriteria indeks koefisien reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel. VII

Kriteria indeks koefisien reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1.	<0, 200	Sangat rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,900-1,00	Sangat tinggi

Dari hasil penghitungan instrumen, pada skala stres kerja diperoleh koefisien alpha $\alpha = 0,865$ yang berarti memiliki nilai reliabilitas yang **sangat tinggi**, karena angka tersebut mendekati 1,0, sedangkan uji reabilitas pada skala kinerja karyawan diperoleh koefisien alpha $\alpha = 0,858$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas **sangat tinggi**.

C. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil analisa data stres kerja dan kinerja karyawan dapat diketahui adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah menjelaskan variabel yang diteliti, peneliti menggunakan kategori tingkatan, yaitu : tinggi, sedang dan rendah. Sehingga dari sini dapat diketahui tingkatan masing-masing faktor yang memiliki prosentase tinggi, sedang dan rendah.

Pemberian standart dilakukan dengan mengolah data kasar kedalam bentuk penyimpangan dari mean (M) dan satuan standart Deviasi (s). (azwar, 2003 : 163). Dengan norma sebagai berikut :

Tinggi : $(M + 1,00s) < X$

Sedang : $(M - 1,00s) < X \leq (M + 1,00s)$

Rendah : $(M - 2,00s) < X \leq (M - 1,00s)$

Tabel. VIII

Descriptive Statistic

	Mean	Std. Deviation	N
X	72.64	6.840	45
Y	81.60	6.312	45

Besarnya nilai mean (M) = 72, 64 dan standart deviasi (s) = 6. 840 pada variabel stres kerja akan menghasilkan nilai kategori sebagai berikut:

Tabel. IX
Rumusan Kategorisasi stres Kerja

No	Kategori	Kriteria	Skor Skala
1	Tinggi	$X (\text{Mean} \geq + 1 \text{ SD})$	$X > 79,48$
2	Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	$79,48 \leq X \leq 65,8$
3	Rendah	$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	$X < 65,8$

Besarnya nilai mean (M) = 81,60 dan standart deviasi (s) = 6,312 pada variabel kinerja karyawan akan menghasilkan nilai kategori sebagai berikut:

Tabel. X
Rumusan Kategorisasi Kinerja Karyawan

No	Kategori	Kriteria	Skor Skala
1	Tinggi	$X (\text{Mean} \geq + 1 \text{ SD})$	$X > 87,91$
2	Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	$87,91 \leq X \leq 75,29$
3	Rendah	$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	$X < 75,29$

a. Analisis Prosentase

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{8}{45} \times 100 = 17,7$$

Tabel . XI
Hasil Deskriptif Stres Kerja

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	(%)
Stres Kerja	Tinggi	$X > 79,48$	8	17,8%
	Sedang	$79,48 \leq X \leq 65,8$	28	62,2%
	Rendah	$X < 65,8$	9	20 %
	Jumlah			

Tabel. XII
Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	(%)
Stres Kerja	Tinggi	$X > 87,91$	8	17,8%
	Sedang	$\leq X \leq$	28	62,2%
	Rendah	$X < 75,29$	9	20 %
	Jumlah			

D. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “**Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**”. Dari hasil analisis data dengan menggunakan komputer program SPSS (*standart product and service solution*), *17.00 for windows*. Diperoleh tabel sebagai berikut:

. Tabel. XIII

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.991	8.793		5.344	.000
	Stres Kerja	.476	.121	.516	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Keterangan :

Signifikansi = 0,000

t- hitung = 3, 953

t- tabel = 2,105

Probabilitas = 5% atau 0,05

Dari tabel diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y (\text{kinerja karyawan}) = 46,991 + 0, 516$$

Dari tabel diatas didapatkan nilai t 3, 953 dan signifikan t 0, 000. Nilai signifikan t disini lebih kecil dari alpha $\alpha = 5\%$ ($0,000 \leq 0, 05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan office PT ISM Bogasri Flour Mills Surabaya. Jadi, dari hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pada PT ISM Bogasri Flour Mills Surabaya **diterima**.

E. Pembahasan

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat peneliti simpulkan semakin tinggi tingkat stres karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda untuk menyangga beban pekerjaan. Diantara mereka ada yang cocok dengan beban fisik, mental, sosial atas pekerjaan yang ditekuni. Apapun jenis dan nama pekerjaannya, secara umum mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu batas tertentu, bahkan ada beban yang dirasa optimal bagi seseorang untuk dapat dipikul, namun bagi yang lain sebaliknya.

Interaksi individu sebagai pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerja dapat menyebabkan efek positif kepada pekerja, ataupun juga efek negatif. Pekerjaan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, beban kerja yang normal, serta kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja individu. Sedangkan suasana sebaliknya akan memberikan efek yang negatif pada kinerja individu dan bahkan tak jarang kondisi tersebut mengakibatkan gangguan kesehatan. Oleh karena itu, pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan efek negatif sedapat mungkin dihindarkan, sebab penyakit akibat dari suatu pekerjaan secara langsung dapat menyebabkan gangguan psiko-fisiologis mulai dari rentangan yang ringan hingga rentangan yang berat. Padahal kondisi tersebut dapat dicegah, jika terdapat kemauan yang kuat untuk melaksanakan upaya-upaya preventif.

Sebagaimana telah dibahas dalam pembahasan sebelumnya, secara implisit hampir setiap pekerjaan selalu memiliki agen stres yang potensial, dan masing-masing jenis pekerjaan memiliki variasi tingkatan stresornya. Pada umumnya, stres pada pekerja terjadi karena interaksi pekerjaan atau lingkungan kerja, yang ditandai dengan penolakan diri sehingga terjadi penyimpangan secara fungsional. Dengan kata lain stres merujuk pada kondisi yang mengancam terhadap fisik dan psikis (Miner, 1992 dalam Effendi, jurnal depdiknas vol 43, 2001), atau label untuk gejala psikologis yang mendahului penyakit, reaksi ansietas, ketidaknyamanan atau hal lain yang sejenisnya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Smet (1994) secara spesifik menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja, sehingga menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya terbukti dalam hasil penelitian yang memberikan hasil dari 43 responden dan setelah dikategorikan oleh peneliti menjadi tiga tingkatan stres karyawan yakni tingkat stres tinggi, sedang dan rendah. Dari 45 responden terdapat 7 orang karyawan atau 17, 8% mengalami stres tinggi, 28 orang atau 62,2% mengalami tingkat stres sedang dan 8 orang karyawan atau 20% mengalami tingkat stres rendah.

Sehingga secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat stres karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya dikategorikan dalam kategori

sedang, hal ini di ambil dari prosentase karyawan yang sangat besar yaitu 28 orang atau 62,2% mengalami tingkat stres sedang.

Dengan kaitannya dengan stres kerja, perusahaan berusaha terus mengurangi tingkat tekanan stres karyawannya dengan harapan terus meningkatkan hasil kerja para karyawannya dan hasil inilah yang disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (dalam Anwar, 2005: Bandung, hal 67). Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan mempengaruhi keperluan pekerjaan dengan baik.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya, peneliti juga melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang di dilakukan memperoleh data, dari 43 responden terdapat 7 orang karyawan atau 17, 8% mempunyai kinerja yang tinggi, 28 orang atau 62,2% mempunyai kinerja sedang dan 8 orang karyawan atau 20% memiliki yang kinerja rendah.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan meskipun terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian mengenai stres kerja dapat dilihat secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya secara garis besar dalam kategori sedang, hal tersebut didapat dari jumlah prosentase terbesar dari tingkat stres kerja dan kinerja karyawan yang telah didapat setelah melakukan penelitian.
2. Dari data analisis data tentang stres kerja dengan kinerja karyawan menggunakan analisis alpha cronbach didapat hasil 0,000 dimana taraf signifikansinya adalah 5%. Jumlah subjek 45 responden menghasilkan terdapat 7 orang karyawan atau 17, 8% mengalami stres tinggi, 28 orang atau 62,2% mengalami tingkat stres sedang dan 8 orang karyawan atau 20% mengalami tingkat stres rendah.
3. Dari penelitian ini didapatkan nilai $t = 3,953$ dan signifikan $t = 0,000$. Nilai signifikan t disini lebih kecil dari alpha $\alpha = 5\%$ ($0,000 \leq 0,05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Jadi, dari hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pada PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya **diterima**.

B. SARAN

Agar tujuan perusahaan secara umum dan pengolahan PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya tercapai dan meraih prestasi khususnya kinerja karyawan yang bisa dibanggakan maka perlunya masukan yang membangun bagi semua pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan, seharusnya menjadi tempat yang tepat untuk menyelenggarakan aktifitas kerja sekaligus membangun motivasi berprestasi untuk lebih dapat meningkatkan kinerja. Kemudian perusahaan harus komitmen terhadap peningkatan kualitas SDM dan kinerjanya dengan melaksanakan program secara sungguh-sungguh dan disiplin, yakni dengan tolok ukur *knowledge*, *skill* dan *attitude*, sehingga akan tercipta budaya kerja yang sehat serta nyaman dan bersaing
2. Pihak personalia sebagai pihak yang secara langsung bertanggung terhadap manajemen sumber daya manusia dan kepegawaian dalam kegiatan manajemen perusahaan, diharapkan dapat terus mampu meningkatkan motivasi berprestasi yang diharapkan akan mampu juga terus meningkatkan kinerja secara kontinyu. Dan terus meningkatkan kualitas SDM melalui penilaian kerja karyawan. Agar tercapai optimalisasi kinerja dapat tertata secara riil.
3. Langkah yang harus dilakukan oleh tiap-tiap individu ialah diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkarya dan bersaing sebagai manusia yang utuh.

Meskipun kadang akan didapatkan beberapa masalah yang cenderung kurang menghargai bahkan tidak menghargai kinerja, serta pentingnya meningkatkan kesadaran diri untuk mentaati tata tertib khususnya berkaitan dengan tugas-tugas yang mnjadi kewajiban kita sehingga tujuan dalam bekerja dan berorganisasi dapat tercapai.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini sebelumnya atau menjadikan pertimbangan dalam penelitian dengan tema secara variatif dan iniovatif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan berbasis kajian-kajian psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiani. *Manajemen Sumber Daya Manusia :konsep, teori, dan pengembangan Organisasi public*, 2003. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Anwar P. Mangkunegara, *Manajenen Sumber Daya Manusia*. 2005. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*. 2006. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad A. 1991, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Azwar, Saifuddin, 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Cooper Cary & Straw Alison, 1995. *Psikologi Untuk Manajer*. Jakarta: Arcan.
- Dalam Samsudin, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan*. (Surabaya: Thesis, 2005). Online :www.damandiri.or.id akses 26 Mei 2011
- Handoyo S. (2001). *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi 3: 61 74. Surabaya. Fakultas Psikologi Airlangga
- Hardjaman, Agus M. 2002. *Stres Tanpa Distres*, Yogyakarta: Penerbit kanisiuss
- Henry S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2004. Yogyakarta. STIE YKPN. Edisi III.

- Justine T Sirait. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. 2006. Jakarta. PT Gramedia.
- Margianti Iulus, 1999. *Streskerja :Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3: 71-80. Surabaya
- Munandar, Sunyoto, Ashar. 2008. *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI Press), hal 205
- Pitaloka, RR Ardiningtyas. 2003. *Stres? Belailah Kucing!*, jurnal: Jakarta.
- Prabu, M. A. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT Refika Aditama
- Prsetyo. B, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*, 2005. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- R.L. Mathis dan J.H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2002. Jakarta. Salemba empat.
- Nizar, M (2007) *Hubungan Antara Penilaian Kerja Dengan Motivasi Berprestasi pada PT. Pelindo Surabaya*. Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Malang
- S. Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. 1999. Yogyakarta. BPFE.
- Singarimbun. M. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LPES
- Siswanto, dkk.2008.*Teori Dan Perilaku Industry*. Malang : UIN –Pres.
- A. Sitohang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2007. Jakarta: PT Prandya Paramita.

Sjafri Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*, 2003. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. 2008. Bandung. Alfabeta.

Umar, N. (1999). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media

Veithzal R. *Manajemen Sumber Dayamnesia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktek*. 2006. Jakarta: PT Raja Gravindo Persada.

Yulianti Praptini, 2002 *Pengaruh Sumber Stres Kerja Terha dap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga Surabaya*

HASIL REGRESI DAN UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	81.60	6.312	45
Stres Kerja	72.64	6.840	45

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.991	8.793		5.344	.000
	Stres Kerja	.476	.121	.516	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Correlations

		Kinerja	Stres Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.516
	Stres Kerja	.516	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Stres Kerja	.000	.
N	Kinerja	45	45
	Stres Kerja	45	45

REALIBILITAS STRES KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
STRES KERJA	81.87	77.775	.512	.858
STRES KERJA	80.70	83.528	.445	.862
STRES KERJA	82.30	82.355	.478	.861
STRES KERJA	82.27	80.340	.447	.860
STRES KERJA	82.47	81.016	.420	.861
STRES KERJA	82.00	81.862	.371	.862
STRES KERJA	81.40	81.145	.354	.863
STRES KERJA	81.47	81.844	.387	.862
STRES KERJA	81.60	78.248	.564	.856
STRES KERJA	81.70	81.252	.541	.859
STRES KERJA	81.87	81.430	.358	.862
STRES KERJA	81.93	79.720	.648	.856
STRES KERJA	81.87	78.189	.544	.857
STRES KERJA	81.80	81.959	.301	.864
STRES KERJA	81.10	73.266	.612	.854
STRES KERJA	80.80	82.028	.399	.861
STRES KERJA	81.80	78.303	.552	.857
STRES KERJA	81.90	80.162	.422	.861
STRES KERJA	80.67	83.747	.469	.862
STRES KERJA	81.40	79.559	.417	.861
STRES KERJA	82.30	88.355	-.248	.873
STRES KERJA	82.03	81.689	.297	.864
STRES KERJA	81.83	82.971	.339	.863
STRES KERJA	81.57	82.668	.434	.861
STRES KERJA	81.87	88.395	-.204	.874
STRES KERJA	81.63	80.102	.341	.864
STRES KERJA	82.07	81.651	.324	.863
STRES KERJA	81.90	80.024	.507	.859
STRES KERJA	82.10	79.748	.441	.860
STRES KERJA	82.23	81.702	.400	.861

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	30

REABILITAS Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	81.77	90.185	.338	.855
Kinerja Karyawan	82.03	90.999	.376	.854
Kinerja Karyawan	81.87	91.844	.358	.854
Kinerja Karyawan	81.43	90.737	.484	.852
Kinerja Karyawan	81.27	91.099	.475	.852
Kinerja Karyawan	81.37	90.447	.450	.852
Kinerja Karyawan	81.33	90.920	.431	.853
Kinerja Karyawan	81.53	89.706	.434	.852
Kinerja Karyawan	81.60	89.903	.435	.852
Kinerja Karyawan	81.60	87.007	.578	.848
Kinerja Karyawan	81.57	90.737	.416	.853
Kinerja Karyawan	81.47	85.154	.445	.853
Kinerja Karyawan	80.80	96.234	-.047	.865
Kinerja Karyawan	81.53	85.706	.437	.853
Kinerja Karyawan	81.10	89.610	.317	.856
Kinerja Karyawan	81.57	90.737	.416	.853
Kinerja Karyawan	82.17	91.661	.323	.855
Kinerja Karyawan	81.80	91.476	.392	.854
Kinerja Karyawan	81.73	91.030	.358	.854
Kinerja Karyawan	81.70	90.907	.410	.853
Kinerja Karyawan	81.43	91.357	.376	.854
Kinerja Karyawan	81.43	90.392	.384	.853
Kinerja Karyawan	81.47	89.844	.413	.853
Kinerja Karyawan	81.60	90.317	.403	.853
Kinerja Karyawan	81.60	87.628	.617	.847

Kinerja Karyawan	81.57	89.289	.542	.850
Kinerja Karyawan	81.37	87.482	.347	.856
Kinerja Karyawan	80.80	96.993	-.100	.866
Kinerja Karyawan	81.50	89.431	.467	.851
Kinerja Karyawan	81.67	88.161	.484	.850

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	30

TABULASI PENELITIAN X

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	total
1	3	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	83
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	1	2	2	3	3	4	3	2	3	82
3	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	79
4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	2	1	1	2	2	2	4	4	3	2	84
5	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	1	3	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	64
6	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	77
7	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	76
8	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	77
9	4	4	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	74
10	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	66
11	4	4	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	63
12	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	78
13	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	71
14	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	80
15	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	79
16	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	80
17	2	4	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3	2	4	2	1	2	77
18	4	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	81
19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	1	1	3	4	3	3	3	2	78
20	2	4	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	72
21	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	78
22	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	78
23	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74
24	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	81
25	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	77

26	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	72
27	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	71
28	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	83	
29	4	3	3	3	3	3	1	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	74
30	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	63
31	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	69
32	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	1	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	70
33	2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	66
34	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	68
35	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	64
36	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	69
37	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	1	2	3	2	3	1	1	4	3	3	3	3	61
38	3	4	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	63
39	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	62
40	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	64
41	3	4	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	4	3	66
42	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	63
43	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	4	2	2	1	1	3	2	2	1	3	3	4	3	3	2	3	2	2	66
44	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	1	2	2	3	3	71
45	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	4	75

TABULASI PENELITIAN Y

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL	
1	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	88	
2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	85	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	91	
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	91	
5	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	4	67	
6	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	75	
7	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	85	
8	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	80	
9	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	95	
10	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	82
11	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	74	
12	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	94
13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	89	
14	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	79
15	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	79	
16	4	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	86	
17	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	78
18	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	82	
19	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	88	
20	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	84	
21	4	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	83	
22	4	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	84	
23	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	82	
24	4	2	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	78	
25	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	72	
26	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	86	

27	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	81	
28	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	87	
29	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	85	
30	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	2	76	
31	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	78	
32	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	74	
33	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	79	
34	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	90	
35	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	1	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	74	
36	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	84	
37	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	78	
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	75	
39	3	3	1	2	2	2	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	76	
40	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	4	3	2	3	2	71	
41	4	2	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	79	
42	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	74	
43	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	2	86	
44	3	3	3	1	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	83
45	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	85	

TABULASI VALIDITAS VARIABEL X

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	total
1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	1	1	2	65
2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	69
3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	79
4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	75
5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	94
6	3	4	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	88
7	5	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	100
8	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	66
9	3	4	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	86
10	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	91
11	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	90
12	3	4	2	2	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	88
13	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	87
14	2	4	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	1	71
15	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	83
16	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	87
17	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	90
18	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	94
19	1	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	86
20	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	92
21	2	4	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	1	87
22	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	87
23	3	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	3	3	1	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	85
24	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	81
25	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	1	3	3	3	97
26	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	72
27	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	95

28	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	91
29	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	82
30	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	1	4	3	2	4	4	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	77

TABULASI VALIDITAS VARIABEL Y

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	
1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	93	
2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	1	4	2	3	88	
3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	4	1	2	67	
4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	76	
5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	3	81
6	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	91	
7	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	95
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	92	
9	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	2	2	69	
10	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	94	
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	96
12	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	85	
13	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	1	4	4	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	82	
14	4	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	83	
15	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	67	
16	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	4	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	76	
17	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	93	
18	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	1	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	90
19	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	91
20	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	83	
21	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	98	
22	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	69	
23	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	95	
24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86	
25	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	75
26	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	93	
27	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	90	

28	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	66
29	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	1	4	3	87
30	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	79

VALIDITAS X

VALID	KRTERIA
0, 580	0,3
0, 475	0,3
0, 515	0,3
0, 506	0,3
0, 478	0,3
0, 429	0,3
0, 423	0,3
0, 441	0,3
0, 618	0,3
0, 579	0,3
0, 423	0,3
0, 682	0,3
0, 603	0,3
0, 372	0,3
0, 685	0,3
0, 450	0,3
0,608	0,3
0, 488	0,3
0, 495	0,3
0, 490	0,3
-0, 202	0,3
0, 372	0,3
0, 388	0,3
0, 473	0,3
-0, 142	0,3
0, 462	0,3
0, 393	0,3
0, 559	0,3
0, 507	0,3
0, 455	0,3

VALIDITAS Y

VALID	KRTERIA
0,410	0,3
0,432	0,3
0,408	0,3
0,527	0,3
0,516	0,3
0,500	0,3
0,479	0,3
0,492	0,3
0,492	0,3
0,630	0,3
0,468	0,3
0,538	0,3
-0,027	0,3
0,528	0,3
0,401	0,3
0,468	0,3
0,382	0,3
0,441	0,3
0,417	0,3
0,461	0,3
0,429	0,3
0,445	0,3
0,474	0,3
0,461	0,3
0,660	0,3
0,586	0,3
0,447	0,3
-0,026	0,3
0,522	0,3
0,545	0,3