

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI BAGIAN PEMBELAJARAN
PT BUNGA WANGSA SEJATI
JAWA TIMUR PARK**

SKRIPSI

Oleh:
**M Abd Azizi Rohman
04410006**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2010**

Halaman Pengajuan

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI BAGIAN PEMBELAJARAN
PT BUNGA WANGSA SEJATI
JAWA TIMUR PARK**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Strata Satu Sarjana Psikologi (S. Psi)*

**Oleh :
M Abd Azizi Rohman
04410006**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2010**

Halaman Persetujuan

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI BAGIAN PEMBELAJARAN
PT BUNGA WANGSA SEJATI
JAWA TIMUR PARK**

SKRIPSI

Oleh :
M Abd Azizi Rohman
04410006

Telah Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Endah Kurniawati P, M.Psi
NIP. 197505142000032003

Tanggal 08 April 2010

Mengetahui:
Dekan Fakultas Psikologi

Dr. Mulyadi, M.Pdi
NIP : 19550717 198203 1 005

Halaman Pengesahan

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI BAGIAN PEMBELAJARAN
PT BUNGA WANGSA SEJATI
JAWA TIMUR PARK**

SKRIPSI

Disusun oleh :

M Abd Azizi Rohman
04410006

Telah dipertahankan di depan dewan penguji dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada tanggal : 17 April 2010

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. (Ketua/Penguji)

Fathul Lubabin Nuqul, M.si
NIP. 197605122003121004

2. (Sekretaris/Pembimbing)

Endah Kurniawati P, M.Psi
NIP. 197505142000032003

3. (Penguji Utama)

Drs. H. Dzajuli, M.Pd.I

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi

Dr. Mulyadi, M.Pdi
NIP : 19550717 198203 1 005

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M Abd Azizi Rohman
NIM : 04410006
Fakultas : Psikologi
Judul skripsi : **HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN
PEMBELAJARAN PT BUNGA WANGSA
SEJATI JAWA TIMUR PARK**

Menyatakan, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Selanjutnya apa bila dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pengelola Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 08 April 2010
Penyusun

M Abd Azizi Rohman

MOTTO

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujadalah: 11)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'alah, yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan inayah-Nya kepada kami, sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di Bagian Pembelajaran PT Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park” dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, yang telah berjuang menyebarkan agama kebenaran yaitu agama Islam.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai upaya memahami stres kerja dan kinerja, serta sebagai salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, guna memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi (S.Psi).

Terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan motivasi dari semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan semua. Pada kesempatan ini penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dengan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Mulyadi, M.Pdi. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Endah Kurniawati P, M.Psi. sebagai Dosen Pembimbing yang telah merelakan waktu dan pikiran, guna membimbing, mengarahkan, serta tak putus-putusnya memompa semangat sampai terselesainya penyusunan skripsi ini.
4. Manager Human Resource Development Jawa Timur Park ibu Nur Asmeidarani yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk melakukan penelitian.
5. Ustadz-ustadzahku, dengan keihlasan pengorbanan untuk menunjukkan jalan pengetahuan bagiku, yang bertumpu dan kembali ke-Robb-ku.
6. Sahabat-sahabat seperjuangan di UIN Malang khususnya angkatan 2004 dan buat Bunyani dan lia terimakasih atas bantuannya, maaf saya telat lulus dan buat temanku yang lagi proses ayo cepat aku tunggu di gerbang.
7. Teman-teman yang tiada patah arang memberiku semangat dalam studi dan menjadikan hidupku lebih bermakna; GKP, kang inung, ucop, buntelan, so why, oblex's, sokip, dan teman-teman yang tak bisa ku sebut semua.

Penyusunan skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, meski peneliti telah berusaha seoptimal mungkin guna mendapatkan yang terbaik. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif sebagai tambahan pengetahuan dan penerapan disiplin ilmu pada ruang lingkup yang lebih luas.

Akhirnya penulis hanya berharap penelitian yang sederhana ini dapat memberikan sumbangan inspirasi dan bermanfaat bagi penulis sendiri khususnya dan juga orang lain. *Amin.*

Malang, 08 April 2010
Penyusun

Halaman Persembahan

Karya ini saya persembahkan kepada :

Untuk mereka yang kucintai dan kusayangi

*Ibuku, Ayahku, karena dengan semangat beliau yang tiada henti,
tetesan air mata kasih sayang yang selalu membasahi sajadah setiap kali habis
shalat. Harum aroma keringat ditengah terik, keriput kulit disaat berkah
mengguyur, tiada lain tuk engkau berikan kepadaku.*

*Pengorbanan yang tiada mampu aku balas dengan apapun sampai diakhir
hayatku. Karya yang sangat sederhana ini lebih khusus ku persembahkan untuk
engkau,*

H. Abdurrahman & Hj. Nani

*Saudara-saudaraku; mbak Yul , mbak Ning, mas Hadi, mas Pur dan lainnya yang
selalu memberikan semangat dan menjadi sumber inspirasi bagiku.*

*Adik-adikku; Fiki, Saringat, Salma, Aqsa dan laen-laen yang selalu menemani
disaathati yang dilanda duka dan bahagia.
Dan mereka semua yang kukenal dan mengenalku*

Tuk bintang hidupku maafkan aku.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Abstrak	xiv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II : KAJIAN TEORI

A. STRES KERJA	11
1. Pengeretian Stres Kerja	11
2. Jenis Stres Kerja	12
a. Eustres kerja	12
b. Distres kerja	13
3. Penyebab Stres Kerja.....	13
a. Faktor lingkungan	14
b. Faktor organisasi.....	15
c. Faktor individu	17

4. Reaksi – reaksi Stres	18
a. Gejala fisiologis	19
b. Stres individu	19
c. Gejala perilaku	19
5. Gejala dan Efek Stres Kerja.....	22
6. Stres Kerja dalam Perspektif Islam	26
a. Telaah teks tentang stres kerja dalam Psikologi.....	26
b. Telaah teks Al Qur'an tentang stres kerja	27
B. Kinerja	30
1. Pengertian Kinerja.....	30
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
3. Pengukuran Kinerja.....	34
4. Kinerja dalam Pandangan Islam.....	37
a. Telaah teks tentang kinerja dalam Psikologi.....	37
b. Telaah teks Al Qur'an tentang kinerja	38
C. HUBUNGAN STRES KINERJA dengan KINERJA.....	41
D. HIPOTESIS	44

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	46
B. Variabel Penelitian	47
1. Identifikasi Variabel	47
2. Definisi Operasional Variabel.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian	48
1. Populasi	48
2. Sample	49
D. Data dan Metode Pengumpulan Data.....	50
1. Jenis Data.....	50
2. Metode Pengumpulan Data.....	51
E. Instrumen Penelitian.....	53
F. Validitas dan Realibilitas	55

1. Uji Validitas	55
2. Uji reliabilitas.....	57
G. Teknik Analisa Data	57

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian	62
1. Sejarah PT. Bunga Wangsa Sejati	62
2. Gambaran Umum tentang Bidang Pembelajaran	63
3. Letak Geografis Lokasi Penelitian	65
4. Alamat Perusahaan	66
5. Struktur Organisasi.....	66
B. Demografis Responden.....	68
C. Paparan Data Hasil Penelitian.....	69
1. Stres Kerja.....	69
2. Kinerja.....	70
3. Korelasi antara Stres Kerja dengan Kinerja	71
D. Pembahasan.....	73
1. Tingkat Stres Kerja karyawan di Bidang Pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati	73
2. Tingkat Kinerja karyawan di Bidang Pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati.....	77
3. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja di Bagian Pembelajaran Jatim Park.....	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA 87

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Pendekatan Mengelola	24
Tabel 2	: Pembagian Kelompok Populasi Karyawan di Bidang Pembelajaran	49
Tabel 3	: Skor Pernyataan Favorabel dan Skor Pernyataan Unfavorabel.	54
Tabel 4	: Blue print Skala Stres Kerja	54
Tabel 5	: Mean, Varian dan Standart Devisiasi Stres Kerja.....	69
Tabel 6	: Deskripsi Stres Kerja.....	69
Tabel 7	: Mean, Varian dan Standart Devisiasi Kinerja	70
Tabel 8	: Deskripsi Kinerja	71
Tabel 9	: Korelasi antara Variabel X dan Y	72
Tabel 10	: Identitas Karyawan di Bagian Pembelajaran	76

DAFTAR GAMBAR DAN BAGAN

1	: Model Stres Kerja	18
2	: Stres Kerja dalam Perspektif Islam	28
3	: Kinerja dalam Perspektif Islam.....	40
4	: Peta Kota Batu	66
5	: Struktur Organisasi di Bagian Pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati	67
6	: Demografi Responden Berdasarkan Lama Kerja	68

ABSTRAK

- M. Abd. Azizi Rohman** : 2010. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di Bagian Pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park
- Pembimbing** : Endah Kurniawati P, M.Psi
- Kata Kunci** : Stres Kerja, Kinerja, Karyawan

PT. Bunga Wangsa Sejati atau lebih dikenal dengan "Jatim Park" merupakan objek wisata yang memadukan secara serasi konsep pendidikan (*Education*) dan konsep pariwisata (*Tourism*) dalam satu ruang dan satu waktu, sehingga mampu menjadi sarana penyebaran informasi tentang khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi (Biologi/ Kimia / Matematika / Fisika). Dan kini PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park menjadi salah satu *icon* wisata Jawa Timur. Obyek wisata ini memiliki 36 wahana, diantaranya kolam renang raksasa (dengan latar belakang patung Ken Dedes, Ken Arok, dan Mpu Gandring), *spinning coaster*, dan *drop zone*. Wahana pendidikan yang menjadi pusat perhatian diantaranya adalah *Volcano* dan *Galeri Nusantara* yang juga terdapat tanaman agro, diorama binatang langka, dan miniatur candi-candi.

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat stres kerja karyawan bagian pembelajaran di PT Bunga Wangsa Sejati, Bagaimana kinerja karyawan bagian pembelajaran di PT. Bunga Wangsa Sejati, dan Bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan bagian pembelajaran di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park kota Batu.

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 32 karyawan, dan peneliti mengambil semua untuk dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket stres kerja dan pengumpulan data kinerja. Wawancara digunakan sebagai bahan tambahan setelah dilakukan penyebaran angket, dengan pihak HRD yang langsung diwakili oleh manager HRD Jatim Park. Data dianalisis dengan *Product Moment Correlation* dari Pearson, untuk realibilitas peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Berdasarkan analisa penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut: 16% karyawan yang mengalami stress kerja tinggi dengan jumlah 5 responden, 65% karyawan yang mengalami stres kerja sedang dengan jumlah 21 responden, dan 19% karyawan yang mengalami stress kerja rendah dengan jumlah 6 responden. Untuk kinerja hasilnya adalah 13% karyawan yang memiliki kinerja rendah dengan jumlah 4 responden, 65% karyawan memiliki kinerja sedang dengan jumlah 21 responden, dan 22% karyawan memiliki kinerja yang tinggi yaitu sebanyak 7 responden. Hasil analisis korelasi menyatakan ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di bagian pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati, dengan nilai $r_{hit} = 0.303 < r_{tabel} = 0.349$, jadi hipotesanya mengungkapkan bahwa "semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerjanya".

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi merupakan suatu sikap, cara berfikir, suatu tatanan baru sebagai akibat terjadinya pertukaran secara bebas di bidang ekonomi, politik dan kebudayaan (Van Kassel 1996 : 97). Sebagai sebuah entitas yang didominasi oleh kekuatan-kekuatan ekonomi dan bisnis, era globalisasi menuntut sikap profesionalisme dalam segala bidang, dan untuk mewujudkan hal itu, maka diperlukan Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkualitas sehingga mampu berperan dan berkompetisi dalam menghadapi berbagai tantangan yang lahir sebagai konsekwensi dari era globalisasi.

Akibat dari tuntutan profesionalisme, maka dalam dunia kerja seseorang diharuskan dapat mengaktualisasikan seluruh sumber dayanya dan menggunakan waktu sebanyak mungkin untuk bekerja, baik bekerja di lembaga pemerintah maupun non-pemerintah. Karena tiap bidang pekerjaan mempunyai keunikan dalam hal permasalahan dan beban bagi para pekerjanya, maka dalam kebanyakan kasus, permasalahan dan beban tersebut kadangkala menimbulkan tekanan mental yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja.

Secara biologis, stres kerja timbul sebagai akibat dari beberapa faktor yang mengganggu keseimbangan tubuh manusia, faktor-faktor yang sering mengganggu keseimbangan tersebut sering disebut sebagai rangsangan. Ini berarti stres kerja adalah reaksi tubuh terhadap rangsangan eksternal, baik

rangsangan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Dalam perspektif ini, maka pandangan yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi negatif tidak sepenuhnya dibenarkan, begitu juga dengan pandangan bahwa stres itu merusak, karena menurut Swarth (2002: 2). Tidak semua stres bersifat merusak disebabkan karena rangsangan, tantangan dan perubahannya yang akan memberikan keuntungan bagi kehidupan seseorang. Dalam kadar tertentu stres diperlukan untuk menyiapkan individu menghadapi ancaman sehingga seseorang mampu berfokus, bersemangat dan terpacu untuk mencapai tujuan tertentu, meskipun tujuan tersebut sebelumnya justru merupakan suatu masalah yang hendak dihindari.

Stres bisa membuat individu justru menjadi lebih sigap menghadapi masalah, namun bila kadarnya berlebihan atau berkepanjangan, stres juga akan merugikan individu karena lambat laun akan berkembang menjadi depresi. Kondisi tertekan atau stres dapat dihindari bila individu memiliki kemampuan mengelola sumber stres tersebut. Proses kognitif berperan sangat penting dalam menentukan apakah kondisi stres yang muncul akan menjadi *distress* atau *eustress*. Hal ini bergantung pada kemampuan yang bersangkutan, apakah dia mampu menyelesaikan atau justru menghindarinya.

PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park merupakan taman belajar dan rekreasi yang berlokasi di lereng gunung Panderman kota Batu, tepatnya di jalan Kartika No.2 Batu. Di tempat ini menyajikan banyak hal permainan dan tempat belajar. Dari observasi yang telah dilakukan dan wawancara dengan HRD di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park peneliti

mendapatkan informasi bahwa di bidang pembelajaran di perusahaan tersebut pekerjaannya banyak berhubungan dengan makhluk hidup (hewan).

Bidang pembelajaran yang ada di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park ini memiliki dua bagian yaitu bagian pembelajaran satu dan pembelajaran dua yang langsung dibawah oleh *General Manager*. Dalam bidang pembelajaran satu yang dikoordinir oleh asisten supervisor meliputi taman reptil (*Reptile Park*), taman burung (*Bird Park*), taman ikan (*Fish Park*). Pembelajaran dua meliputi Galeri Etnik (20 etnis Indonesia), Anjungan Jawa Timur, Galeri Kimia dan Biologi, Fisika (*Science Center*), *Stadium Science Senter*, Taman Agro, Taman Prasejarah dan Sejarah, Diorama Perjuangan, *Baby Zoo*, *Flum Ride*.

Karyawan di bidang pembelajaran satu berjumlah 17 karyawan yang terbagi di taman reptil berjumlah empat karyawan, taman burung berjumlah delapan karyawan, dan taman ikan berjumlah lima karyawan dan di bagian pembelajaran dua berjumlah 15 karyawan yang terbagi di Galeri Etnik dua karyawan, Anjungan Jawa Timur satu karyawan, Galeri Kimia dan Biologi dua karyawan, Fisika satu karyawan, *Stadium Science Senter* tiga karyawan, Taman Agro satu karyawan, Taman Prasejarah dan Sejarah satu karyawan, Diorama Perjuangan satu karyawan, *Baby Zoo* dua karyawan, *Flum Ride* satu orang (Observasi&Wawancara dengan kepala HRD, tanggal 02 Februari 2010).

Dari wawancara yang telah dilakukan peneliti pada beberapa pekerja di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park, hasilnya berbeda-beda dari tiap

pekerja, dibagian pembelajaran satu sering merasa tertekan dalam pekerjaannya karena untuk mengatasi hewan yang ada di tempat tersebut tidak mudah. Dikatakan berhasil tidaknya pekerja ditempat pembelajaran satu ini bila pekerja berhasil mengembangbiakan hewan tersebut, tetapi sebaliknya ada pula pekerja yang menganggap bahwa hal tersebut tidak perlu dilakukan cukup dengan melakukan rutinitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Observasi&Wawancara dengan kepala HRD, tanggal 02 Februari 2010).

Menurut Charles (dalam Handoko 2001: 63) menyebutkan bahwa stres itu muncul karena adanya 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

Karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya akan merasa *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis atau kekhawatiran yang sulit sembuh. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau tidak bisa kooperatif (Hasibun 2001: 204).

Hal ini juga pernah dirasakan oleh sebagian karyawan di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park di bidang pembelajaran, ada salah satu karyawan bidang pembelajaran dua yang mengatakan bahwa mereka ada yang sempat *nervous* ketika menjalankan tugas atau melakukan pekerjaannya, ia tiba-tiba tidak siap untuk menjalankan tugas karena ada masalah pribadi yang

mengganggu pekerjaannya. Masalah-masalah itu timbul sebelum melaksanakan tugas dan bisa dikatakan masalah itu muncul dari luar pekerjaan kemudian dibawah dalam pekerjaannya.

Menurut Siagian (1995: 300), bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang ditimbulkan oleh tuntutan individu dan lingkungan yang berlebihan pada seseorang. Dalam hal ini stres sangatlah mempengaruhi dalam pekerjaan, karena untuk mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaan dibutuhkan kondisi fisik maupun psikis yang stabil dan pada umumnya stres akan menurunkan prestasi pada karyawan.

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah pada komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya Kahn dkk (dalam Munandar, 2001:395)

Ketika kondisi fisik maupun psikis karyawan tidak stabil, ini diakibatkan oleh stres kerja karena rangsangan yang berlebihan (*Overstimulation*) atau rangsangan yang kurang takarannya (*Understimulation*). Kedua hal tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja, karenanya dalam dunia kerja ketika seseorang yang tergabung dalam suatu organisasi dituntut bekerja untuk memenuhi target dan pemenuhan kebutuhan

hidup. Maka didalam lingkungan tersebut, seseorang kemungkinan akan dihadapkan dengan berbagai masalah yang dapat menimbulkan stres kerja yang lahir sebagai akibat dari penyimpangan rutinitas sehari-hari, misalnya : beban kerja yang berlebihan atau tuntutan waktu yang memaksanya untuk menyelesaikan pekerjaan di luar kapasitas dan kebiasaannya.

Namun demikian, kondisi tersebut tidak selamanya dapat menimbulkan stres kerja, walaupun secara umum, adanya sejumlah perbedaan kondisi kerja sering mengakibatkan stres kerja bagi karyawan, karena pada kenyataannya stres kerja tergantung dari reaksi masing-masing individu. Dengan demikian seorang karyawan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur baru akan berpeluang kecil mengalami stres kerja, namun sebaliknya bila karyawan lain yang sulit menerima dan mempelajari prosedur baru atau menolak bahkan menghindar akan berpotensi besar mengalami stres kerja.

Pengetahuan tentang stres kerja dan faktor-faktor yang melatar belakangi serta pengaruhnya terhadap kinerja, mempunyai peran penting untuk meminimalisasikan dampak-dampak negative stres kerja. Karena dengan pengetahuan ini, stres kerja dapat dicarikan solusi alternatifnya sejak dini, sehingga pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap produktifitas dan kualitas kerja para karyawan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan para pekerjanya agar mampu bekerja dengan produktif. Karena untuk menuju tercapainya tujuan, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan karyawan. Dari hasil

wawancara peneliti pada karyawan PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park menjelaskan bahwa untuk bidang pembelajaran satu ketika menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dapat dikatakan berhasil dengan baik apabila karyawan itu bisa mengembangbiakan hewan-hewan yang ada di bidang pembelajaran itu. Dan untuk bidang pembelajaran dua untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas, salah satunya dengan meningkatkan pelayanan kepada pengunjung karena pemberian layanan yang baik merupakan daya tarik yang penting bagi pengunjung.

Stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, yang dapat meningkatkan tekanan darah dan detak nadi, dan hal ini mempunyai kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Kahn, dkk (dalam Munandar, 200: 392). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Ida Laila Uar (1998: 55), tentang Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Garuda Denpasar, dari penelitian tersebut didapatkan adanya korelasi atau hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kematangan emosi dan stres kerja yang ditunjukkan oleh $F_{hit} - 9,677 > F_{tab} 5\% (3,94)$, hal ini menunjukkan bahwa semakin matangnya emosi yang dimiliki individu maka akan berpengaruh positif terhadap stres kerja individu.

Hasil korelasi penelitian lain yang dilakukan oleh Ah Sholahuddin Ar Roniri (2006: 76), tentang Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Auto 2000 Malang, dari hasil penelitiannya didapatkan

hasil yang signifikan positif karena semakin dekat nilai koefisien korelasi ke +1, maka semakin kuat korelasi positifnya, hal ini ditunjukkan dengan angka sebesar 0,798. Yang artinya ada sumbangan efektif 63,68% variabel motivasi berprestasi dengan aspek yang terkandung didalamnya terhadap kinerja karyawan.

Data penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Nizar (2006: 139), tentang Pengaruh Aspek Penilaian Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya, diperoleh hasil korelasi penilaian kerja dengan motivasi berprestasi menunjukkan angka sebesar 0,754 dengan $p < 0,000$. Jadi keduanya mempunyai hubungan yang positif signifikan karena $p < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi dan begitu pula sebaliknya, jadi keduanya mempunyai korelasi yang meyakinkan yang artinya jika penilaian kerja/kinerja tinggi maka motivasi berprestasi tinggi dan jika motivasi berprestasi tinggi maka hasil penilaian kerjanya tinggi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara meminimalisasikan dampak-dampak negatif stres kerja di lingkungan kerja karena dengan adanya stres kerja ini dapat menghambat kinerja karyawan. Tingkat sejauh mana keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya ini dapat juga disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah. Vroom (dalam As'ad 199: 48)

Berdasarkan pemaparan di atas, di sini peneliti tertarik untuk meneliti tentang **”Hubungan antara Stres kerja dengan Kinerja karyawan di Bagian Bidang Pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang menjadi fokus penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat stres kerja di PT Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park kota Batu?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park kota Batu?
3. Bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park kota Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana disebutkan di atas, maka dapat ditentukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan PT Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park kota Batu.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park kota Batu.
3. Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park kota Batu.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Melalui bimbingan dan praktek psikologi di bidang industri, dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah serta dapat menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan Psikologi Industri.

2. Manfaat praktis

- a. Memberi tambahan pengetahuan (masukan) bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya, serta bidang psikologi industri pada khususnya tentang Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- b. Memberi Masukan pada PT Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park dari hasil Penelitian yang dilakukan tentang Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja karyawan dibidang pembelajaran di PT Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. STRES KERJA

1. Pengertian Stres kerja

Pengertian stres kerja dalam kehidupan kerja dianggap sebagai sesuatu yang rumit dan kompleks sehingga dalam banyak peristiwa stres kerja dapat diartikan berbeda-beda. Ditinjau dari asal katanya, stres kerja berasal dari beberapa bahasa, di antaranya berasal dari bahasa Inggris kuno, yakni “*hardship, distress, kerjairs*” yang artinya “stres kerja”; dalam bahasa Prancis kuno disebut dengan “*narrowness*” yang artinya “stres kerja”; sedangkan dalam bahasa latin kuno disebut “*strictia*” yang artinya ‘*tight, narrow*’.

Menurut Hans Selye seorang tokoh yang pertama kali mengemukakan konsep stres kerja dengan pendekatan biologi pada tahun 1930-an. Stres kerja dipandang sebagai suatu sindrom adaptasi umum yang ditampilkan organisme dalam menghadapi tuntutan atau tantangan. Tuntutan dan tantangan yang dihadapi dapat mengakibatkan respon yang positif (eustres kerja) maupun mengakibatkan respon yang negatif (distres kerja). (Gibson dkk, 1985: 204).

Mangkunegara (2005: 28), ia mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Handoko (2001: 200), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir pada kondisi seseorang.

Robbins (dalam Anwar 2003: 11), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamika, dimana seseorang dihadapkan dengan sebuah peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Siagian (1995: 300), mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang ditimbulkan oleh tuntutan individu dan lingkungan yang berlebihan pada seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja itu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan karyawan yang tak jarang karyawan mengalami ketidakstabilan daya tahan tubuh, dalam hal ini dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

2. Jenis Stres Kerja

Menurut Hardjana (1994: 22) pada dasarnya stres kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Eustres kerja

Stres kerja positif atau menguntungkan yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).

Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performan yang tinggi

b. Distres kerja

Stres kerja yang merusak dan merugikan yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian..

Hans Selye (Dalam Gibson 1985: 205) menganggap stres sebagai tanggapan yang tidak khas terhadap setiap tuntutan terhadap organisme. Ia memberi nama ketiga fase tersebut pertahanan yang dibentuk seseorang jika terjadi stres sebagai Sindrom Adaptasi Umum (SAU). Ketiga fase yang berbeda tersebut diacu sebagai peringatan, perlawanan dan perbedaan. Tahap peringatan (*Alarm Stage*) adalah awal pengerahan dimana tubuh bertemu tantangan yang ditimbulkan penekanan, mencakup denyut jantung meningkat, tekanan darah naik, pupil mata membesar, otot menegang, dan lain-lain. Tahap perlawanan mencakup kejenuhan, kecemasan dan ketegangan. Tahap terakhir ialah perbedaan (*exhaustion*), perlawanan yang panjang dan terus-menerus pada akhirnya menghabiskan kekuatan adaptif yang tersedia, dan system perlawanan menjadi kendur.

3. Penyebab Stres Kerja

Kondisi yang cenderung menyebabkan stres kerja disebut *Stresor*. Meskipun stres kerja dapat diakibatkan oleh satu *Stresor*, namun biasanya karyawan mengalami stres kerja karena kombinasi *Stresor*. Ada dua kategori penyebab stres kerja, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. (Handoko, 2005: 200)

Menurut Hasibun (2005: 203). Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain: Beban kerja yang terlalu sulit (berlebihan), tekanan dan sikap pemimpin yang kurang wajar (adil), waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan masalah keluarga.

Sedangkan menurut Robbins (1998: 306), ada tiga kategori yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi disain dari struktur suatu individu. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dan individu tersebut. Faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh:

a) Ketidakpastian Ekonomi

Apabila perekonomian suatu bangsa dalam keadaan mengerut, orang akan mengalami kecemasan dan keamanan mereka, karena ayunan kebawah dalam ekonomi sering diiringi dengan pengurangan akan tenaga kerja yang permanen, pemberhentian masal sementara, gaji yang dikurangi, pecat kerja yang lebih pendek, dan sebagainya.

b) Ketidakpastian Politik

Ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, untuk mencegah kondisi ini, politik suatu negara haruslah stabil sehingga tidak akan cenderung menciptakan stres.

c) Ketidakpastian Teknologi

Komputer, robotika, otomatisasi, dan berbagai macam inovasi teknologi yang lain merupakan ancaman bagi banyak orang dan dapat menyebabkan para pekerja menjadi stres.

b. Faktor Organisasi

a) Tuntunan Tugas

Tuntunan tugas merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, yaitu yang mencakup desain pekerjaan individu (otonomi keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kerja lingkungan.

b) Tuntunan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam individu.

c) Tuntunan antar Pribadi

Tuntunan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, karena itu kurang dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antara pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres.

d) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat *defferensiasi* (pembeda) dalam individu, tingkat aturan dan pengaturan dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurang partisipasi dalam keputusan

mengenai seseorang karyawan merupakan suatu contoh dari variable struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

e) Kepemimpinan Individu

Kepemimpinan individu, yaitu tipe kepemimpinan yang menggunakan gaya manajerial dari eksekutif senior individu. Tipe kepemimpinan ini dilakukan oleh beberapa pejabat eksekutif yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh suatu ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realitas untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang lebih ketat, dan secara rutin mencatat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

f) Tahap Organisasi

Individu berjalan melalui suatu daur (siklus). Didirikan tumbuh menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan individu yakin dimana dia ada dalam daur tempat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres. Yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda.

c. Faktor Individu

a) Masalah Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat

berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.

b) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres.

c) Masalah Kepribadian

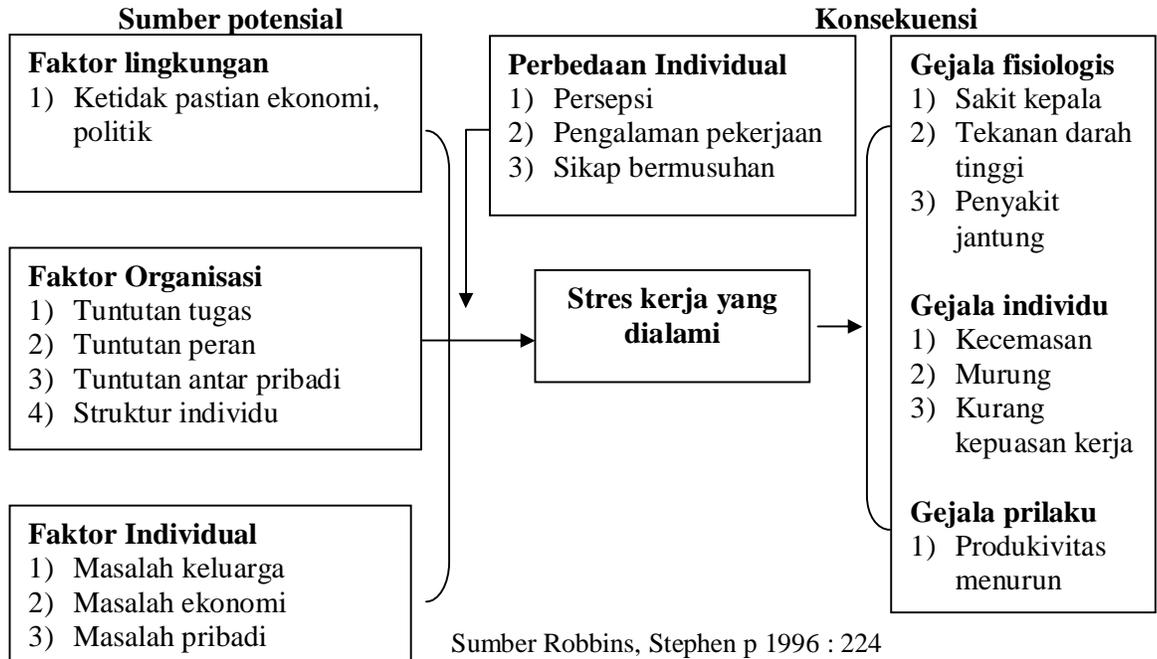
Faktor individu penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan.

Penyebab stres kerja memiliki banyak faktor yang bisa menghambat pekerjaan karyawan pada saat menjalankan tugas. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor lingkungan karena faktor ini sedikit banyak mempengaruhi ekonomi, politik yang mengakibatkan timbulnya stres. Faktor organisasi dalam pekerjaan dan faktor individu juga dapat menyebabkan stres karena tidak ada keseimbangan dan banyaknya tuntutan disalah satu faktor tersebut.

Bagan dibawah ini menggambarkan suatu model stres kerja yang menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja (Robbins, 1996: 224).

Bagan 1

Bagan Model Stres Kerja



Gambar diatas menjelaskan bahwa tiga perangkat disebelah kanan dapat dipakai untuk mengidentifikasi stres kerja, yaitu yang pertama faktor lingkungan, organisasi dan yang terakhir adalah faktor individu. Apakah faktor-faktor ini akan mengarah pada stres kerja yang aktual, itu sangat bergantung pada tiap masing-masing individu, misalnya pengalaman kerja dan kepribadian, karenanya sikap yang dialami oleh seseorang gejalanya dapat muncul sebagai keluaran atau muncul sebagai fisiologis, individu dan perilaku.

4. Reaksi-reaksi Stres

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan yang

berkembang berbagai macam gejala-gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut kesehatan lingkungan maupun kesehatan mental. Orang yang mengalami stres bisa menjadi gelisah dan merasakan kekhawatiran, mereka menjadi mudah marah, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Lebih lanjut, mereka melarikan diri dengan alkohol (minuman keras) atau merokok secara berlebihan. Disamping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit lingkungan, seperti masalah pencernaan, tekanan darah tinggi serta sulit tidur. (Handoko 1992: 200)

Menurut Robbins (1996: 228), pada umumnya ada tiga kategori gejala yang ditimbulkan oleh stres.

a. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

b. Stres Individu

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi stres juga muncul dalam keadaan individu lain, misalnya: ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan

dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Uraian diatas menggambarkan bahwa banyak sekali reaksi-reaksi yang ditimbulkan oleh stres diantaranya kondisi fisik yang tidak stabil dikarenakan banyaknya rangsangan baik itu dari dalam maupun dari luar individu karyawan, lalu tidak bisa mengelola dengan baik sehingga individu karyawan mudah agresif dan tidak bisa rileks.

Sedangkan menurut Agus M Hardjana (1994: 23-26) indikator-indikator stres sebagai berikut:

1) Gejala fisik berupa

- (a) Sakit kepala, pusing, pening
- (b) Tidur tidak teratur: insomnia (susah tidur), tidur terlanjur, bangun terlalu awal
- (c) Sakit punggung terutama dibagian bawah
- (d) Mencret- mencret dan radang usus besar
- (e) Sulit buang air besar, sembelit
- (f) Gatal- gatal pada kulit
- (g) Urat tegang- tegang terutama pada leher dan bahu
- (h) Terganggu pencernaanya atau bisulan
- (i) Tekanan darah tinggi atau serangan jantung
- (j) Keluar keringat banyak
- (k) Selera makan berubah
- (l) Lelah atau kehilangan daya energi

(m) Bertambah banyak melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam kerja dan hidup.

2) Gejala emosional

- (a) Gelisah atau cemas
- (b) Sedih, depresi, mudah menangis
- (c) Merana jiwa dan hati atau mood berubah- ubah cepat
- (d) Mudah panas dan marah
- (e) Gugup
- (f) Rasa harga diri menurun atau merasa tidak aman
- (g) Terlalu peka dan mudah tersinggung
- (h) Marah- marah
- (i) Gampang menyerang orang dan bermusuhan
- (j) Emosi mengering atau kehabisan sumber daya mental (*burn out*)

3) Gejala intelektual

- (a) Susah berkonsentrasi atau memusatkan pikiran
- (b) Sulit membuat keputusan
- (c) Mudah terlupa
- (d) Pikiran kacau
- (e) Daya ingat menurun
- (f) Melamun secara berlebihan
- (g) Pikiran dipenuhi oleh satu pikiran saja
- (h) Kehilangan rasa humor yang sehat
- (i) Produktivitas atau prestasi kerja menurun

(j) Mutu kerja rendah

(k) Dalam kerja bertambah jumlah kekeliruan

4) Gejala interpersonal

(a) Kehilangan kepercayaan kepada orang lain

(b) Mudah mempersalahkan orang lain

(c) Mudah membatalkan janji atau tidak memenuhinya

(d) Suka mencari- cari kesalahan orang lain atau menyerang orang dengan kata- kata

(e) Mengambil sikap terlalu membentengi dan mempertahankan diri

(f) Mendingkan orang lain.

5. Gejala dan Efek Stres Kerja

Saat kita mengalami suatu tekanan, maka stres kerja akan nampak melanda seseorang sehingga akan mengakibatkan timbulnya dampak-dampak negatif yang sangat bergantung pada tiap masing-masing individu dalam memandang stres kerja dan usaha dalam mengatasinya. Apabila tidak dapat mengatasinya, maka akan menimbulkan dampak yang berpengaruh terhadap kondisi fisiologis individu maupun perilaku.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan Holmes dan Rahe atas 80 residen di negara Seattle USA selama dua tahun, disimpulkan sebagai berikut:

- a. 86 % orang mendapat skor di atas 300 dalam satu periode 1 tahun, mendapat sakit berat.
- b. 48 % orang mendapat skor antara 150-300 menjadi sakit.

c. 33 % dari mereka mendapat skor kurang dari 150, mengalami perubahan dalam kesehatan mereka (Latting, 2002 : 2).

Cooper dan Strow (dalam Umar 2001: 2). Stres kerja dapat menimbulkan gejala lingkungan, gejala ditempat kerja dan tingkah laku.

Mengenai dampak yang terjadi sebagai akibat stres kerja pada seseorang, Siagian (1995: 300) mengatakan bahwa stres kerja yang menampakan dirinya dalam berbagai bentuk seperti tekanan darah tinggi, mudah tersinggung, sukar mengambil keputusan yang sederhana sekalipun, kehilangan nafsu makan, cenderung mengalami kecelakaan kerja dan berbagai bentuk lainnya.

Untuk mengurangi dampak yang terjadi sebagai akibat dari stres relaksasi merupakan aspek penting dalam manajemen stres, karena itu, para ahli meyakinkan bahwa teori-teori relaksasi sangat bermanfaat bila dapat dipraktikkan dalam kehidupan mereka yang stres kerja. Sedangkan para pengembang teori relaksasi mengatakan bahwa relaksasi adalah sebuah cara efektif untuk mengembalikan dan memperoleh ketenangan kondisi lingkungan yang santai.

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, (dalam Mangkunegara, 2002: 157-158)

Tabel berikut ini menyajikan dua pendekatan dalam mengelola stres kerja.

Tabel 1
Pendekatan Mengelola Stres Kerja

Secara individu	Secara organisasi
1) Meningkatkan keimanan	1) Melakukan perbaikan pada individu
2) Melakukan meditasi dan pernafasan	2) Melakukan perbaikan pada lingkungan
3) Melakukan kegiatan olah raga	3) Mewujudkan sarana olah raga
4) Melakukan relaksasi pernafasan	4) Melakukan struktur dan proses individu
5) Melakukan kegiatan olah raga	5) Meningkatkan kinerja dalam proses pengambilan keputusan
6) Melakukan relaksasi	6) Melakukan restrukturisasi tugas
7) Dukungan sosial dan teman	7) Mendisain ulang pekerjaan
8) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan	8) Meningkatkan komunikasi secara terbuka
9) Manajemen waktu	9) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran
10) Meningkatkan keimanan	
11) Melakukan meditasi	

Sumber Robbins, Stephen p 1999: 225

Pendapat lain mengungkapkan, bahwa ada tiga komponen yang digunakan dalam mengendalikan atau mengelola stres kerja, yaitu: (Suroto, 2001: 148- 151).

- a. Logika, Logika yang digunakan disebut logika timbangan, kalau sebelah kiri (keinginan) lebih berat dari yang kanan (realitas, maka ada tiga pilihan yang mungkin dilakukan.
 - a) Realitasnya ditambah atau dibuat sesuai dengan keinginannya.

- b) Keinginan yang diubah atau dikurangi, agar seimbang dengan realitasnya.
 - c) Kompromi, realitas diupayakan semaksimal mungkin dan keinginannya disesuaikan dengan realitas yang bisa diupayakan.
- b. Sikap-sikap yang mendasar semua tingkah laku agar bisa mengendalikan (menghindari, mencegah, mengatasi stres kerja).
- a) Sikap utama: iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sikap cinta kasih, realitas, objektif, positif, dan konstruktif.
 - b) Sikap penting antara lain: optimistis, pemurah, bersahaja, sabar, serius serta santai.
- c. Teknik pengendalian stres kerja
- a) Rasa panik dihilangkan dengan jalan memperkirakan atau mengantisipasi akibat buruk dalam mengambil sikap
 - b) Rasa iri dibalik dengan kompensasi menjadi aspirasi positif
 - c) Rasa benci dihilangkan dengan mencari kebaikan objek atau kelebihan dan unsur positif dari objek
 - d) Kalau kita yang dibenci, jangan kita bereaksi, anggaplah tidak ada apa-apa meskipun waspada
 - e) Amarah dicegah dengan mencari, memahami dan menerima baik penyebabnya.
 - f) Kesedihan diatasi dengan tiga langkah.
- 1) Bersikap *reality*, menerima kasusnya sebagai realitas yang tidak bisa dihindari

- 2) Melupakan kesedihan dengan mengisi seluruh waktu dengan mencari kesibukan.
- 3) Rasa takut dihadapi dengan cara: menyakinkan diri, mengakui kekurangan atau kelemahan yang terdapat dalam diri kita, rasa kecewa kita atasi dengan keikhlasan dan kesabaran.

Gejala stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang berpengaruh terhadap kondisi fisiologis apabila tidak dapat mengatasinya. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan untuk pengendalian stres kerja diantaranya relaksasi karena relaksasi merupakan cara efektif untuk mengembalikan dan memperoleh kondisi yang tenang dan sikap yang utama dalam pengendalian stres yaitu dengan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

6. Stres Kerja dalam Perspektif Islam

a. Telaah Teks (Definisi) Tentang Stres kerja dalam Psikologi

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Ilandoyo, 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.

b. Telaah Teks Al Qur'an Tentang Stres Kerja

a). Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 286.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا وِجْدًا وَلَا حِمْلًا وَلَا يُلْقِيهَا فِي كُفْرٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي سَعْيٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي جَهَنَّمَ وَلَا يُلْقِيهَا فِي سَعْيٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي جَهَنَّمَ وَلَا يُلْقِيهَا فِي سَعْيٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي جَهَنَّمَ
لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا وِجْدًا وَلَا حِمْلًا وَلَا يُلْقِيهَا فِي كُفْرٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي سَعْيٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي جَهَنَّمَ وَلَا يُلْقِيهَا فِي سَعْيٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي جَهَنَّمَ
لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا وِجْدًا وَلَا حِمْلًا وَلَا يُلْقِيهَا فِي كُفْرٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي سَعْيٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي جَهَنَّمَ وَلَا يُلْقِيهَا فِي سَعْيٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي جَهَنَّمَ
لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا وِجْدًا وَلَا حِمْلًا وَلَا يُلْقِيهَا فِي كُفْرٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي سَعْيٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي جَهَنَّمَ وَلَا يُلْقِيهَا فِي سَعْيٍ وَلَا يُلْقِيهَا فِي جَهَنَّمَ

Artinya:
"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."(Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Baqarah 286)

Khamala berarti beban, bagi semua umat islam untuk menjalankan ibadah. Hal ini merupakan beban yang harus dilakukan dan tidak boleh ditinggalkan, berkaitan dengan ini beban yang harus dilakukan akan menimbulkan stres karena adanya tekanan.

b). Allah juga berfirman dalam surat As Sajdah ayat 16:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْرَبُوا الصَّلَاةَ وَأَنتُمْ سُكَانًا ۖ لَقَدْ عَلِمْتُمْ لَهَا فَتًى
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْرَبُوا الصَّلَاةَ وَأَنتُمْ سُكَانًا ۖ لَقَدْ عَلِمْتُمْ لَهَا فَتًى
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْرَبُوا الصَّلَاةَ وَأَنتُمْ سُكَانًا ۖ لَقَدْ عَلِمْتُمْ لَهَا فَتًى
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْرَبُوا الصَّلَاةَ وَأَنتُمْ سُكَانًا ۖ لَقَدْ عَلِمْتُمْ لَهَا فَتًى

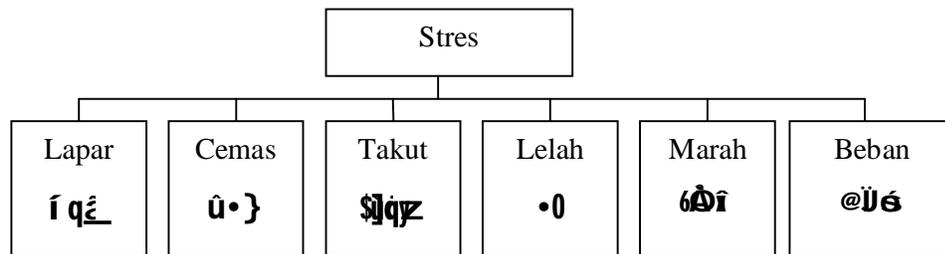
Artinya:
"Menjauhlah mereka dari tempat-tempat tidurnya dan mereka selalu berdoa kepada Rabbnya dengan penuh rasa takut dan harap, serta

mereka menafkahkan apa apa rezki yang Kami berikan”. (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. As Sajdah 16)

Sumber-sumber stres pada ayat di atas pada kata *Khoufan* yang berarti takut, karena takut merupakan gejala fisiologis yang dapat mengakibatkan stres. Secara individu maupun secara kelompok (organisasi), mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam pengendalian stres kerja. Stres kerja tidak sama penanganannya dengan stres kerja yang dialami oleh organisasi. Untuk stres kerja individu tidak hanya dibebankan saja, akan tetapi juga harus dapat berperan aktif dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Dari beberapa ayat yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja digambarkan dalam tabel berikut ini:

Bagan 2
Stres Kerja dalam Perspektif Islam



c. Tabulasi Ayat tentang Stres Kerja

No	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
1	أَوْج	Beban	Beban	QS. Al-Baqarah 286 QS. Al An'am 152 QS. AL A'raf 157 QS. Yusuf 65 QS. An Nahl 7 QS. An Nahl 76 QS. Thaha 87	7
2	أَوْج	Marah	Tidak dapat rileks Mudah marah	QS. Ali imran 119 QS. Al A'raf 150 QS. At Taubah 58	8

			Tekanan darah tinggi	QS. An Nahl 58 QS. Thaha 86 QS. Al Anbiya 87 QS. As Syura 37 QS. AL Mulk 8	
3	•0	Lelah	Mengalami kecelakaan kerja Gangguan tidur	QS. Al Hijr 48 QS. Faathir 35	2
4	ﺷﻴﺶ	Takut	Sukar mengambil keputusan Gelisah	QS. As Sajdah 16 QS. Al Baqarah 19 QS. An Nuur 52 QS. An Nisaa' 3 QS. Al A'laa 10	5
5	ﺍﻟﻮﺟﻮﺩ	Cemas	Merokok secara berlebihan Konsumsi alkohol	QS. Al Anbiyaa' 90 QS. Saba' 23	2
6	ﺍﻟﻴﻘﺎﻥ	Lapar	Kehilangan nafsu makan	QS. Al Ghaasyiyah 7 QS. Quraisy 4	2
					26

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja disini sendiri adalah suatu beban yang dirasakan oleh karyawan karena adanya tekanan kerja baik tekanan itu muncul dari dalam maupun dari luar pekerjaan sehingga karyawan yang mengalami stres tidak dapat memaksimalkan kerjanya. Dampak stres kerja itu sendiri dapat di ketahui dari enam bagian yakni beban, benci, lelah, takut, cemas, lapar. Apabila tidak dapat mengatasinya, maka akan menimbulkan dampak yang berpengaruh terhadap kondisi fisiologis individu maupun prilaku. Dalam perspektif Islam, pengertian stres adalah suatu cobaan yang harus dihadapi dengan sabar karena untuk meningkatkan keimana dan ketaqwaan manusia pada Allah. Jika stres menghadapi masalah yang sukar diputuskan, sebagaimana Allah berfirman dalam surat Tusuf ayat 18 yang berbunyi :

لَمَّا جَاءَهُمْ بِالْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ مَدِينًا مِمَّن ذُكِّرُوا وَلَهُمْ أَنْ يَأْتُوا رَسُولَهُمْ بِالْحَقِّ حَكِيمًا

لَمَّا جَاءَهُمْ بِالْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ مَدِينًا مِمَّن ذُكِّرُوا وَلَهُمْ أَنْ يَأْتُوا رَسُولَهُمْ بِالْحَقِّ حَكِيمًا

Artinya:

mereka datang membawa baju gamisnya (yang berlumuran) dengan darah palsu. Ya'qub berkata: "Sebenarnya dirimu sendirilah yang memandang baik perbuatan (yang buruk) itu; Maka kesabaran yang baik itulah dan Allah sajalah yang dimohon pertolongan-Nya terhadap apa yang kamu ceritakan." (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Yusuf 18)

B. KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan individu.

Gomes 1995: 195 (dalam mangkunegara 2000: 67), mengungkapkan definisi kinerja karyawan sebagai "Ungkapan Seperti *Output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas'. Selanjutnya kinerja karyawan (prestasi kerja) juga didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya' (Mangkunegara 2000 : 64).

Sedangkan menurut Benardin dan Russell (1993: 38), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh fungsi atau jabatan tertentu dalam periode

waktu tertentu. Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang sesuai dengan karakter yang telah ditentukan.

As'ad (1991: 47), mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Ragam definisi kinerja diatas, menunjukkan bahwa konsep kinerja belum mendapatkan kata sepakat diantara penulis. Namun, kinerja yang peneliti maksud adalah hasil yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*out put*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam persatuan periode waktu untuk melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, atau dengan kata lain karyawan harus dibantu untuk mengerti semakin jelas peranannya, mengenai peluang untuk mengambil resiko, mengandalkan percobaan dan pertumbuhan didalam peranannya, mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan diri sendiri dalam menjalankan berbagai fungsi dalam peranannya tersebut, meskipun didalam pelaksanaannya tidak mudah sebab

banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya seseorang (Dessler, 1998: 3).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidak sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor As'ad (1991: 49) yaitu : faktor individu dan situasi kerja.

Sesuai dengan pendapat Devis (dalam Mangkunegara 2002: 67). Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu: kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), dimana dapat dirumuskan sebagai berikut:

Human performance = *Ability + Motivation*

Motivation = *Attidute + Situation*

Ability = *Knowledg + Skill*

Penjelasan:

a) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara individu, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*Intelektual Quotion*) dan kemampuan reality (*knowledg + skill*)

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan individu.

Berdasarkan analisisnya Freaser (1992: 47-48) yang telah menentukan tiga bidang pemikiran dalam kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (ketrampilan) dan lingkungan pekerjaan, yakni struktur individu dan kebutuhan individu dari pelaku pekerja. Dalam lingkungan kerja misalnya, hubungan antara penyedia dan karyawan perlu diadakan koreksi-koreksi untuk meningkatkan kerja sama dan komunikasi melalui hirarki yang tidak perlu, sementara diluar lingkungan pekerjaan formal, pemberian semangat kerja melalui reaksi juga sangat berarti. Untuk penunjang kepuasan meliputi hal-hal seperti kondisi dan kemudahan dalam pekerjaan, stabilitas pekerjaan dan hubungan dengan rekan-rekan sekerja, perkembangan karier dan pekerjaan itu sendiri (Freaser, 1992: 46).

Glimmer menetapkan adanya kebutuhan individu dan sosial para pekerja, barang kali dapat disamakan dengan kebutuhan akan pemenuhan tingkat yang paling tinggi dari Maslow atau faktor "Penunjang kepuasan" dari Herzberg, yakni kebutuhan akan pengakuan harga diri secara kreatif. Dengan demikian, pengakuan adanya keterarahan pada suatu sasaran yang amat pribadi adalah paling penting bagi peningkatan kualitas dan produktivitas kerja, tetapi harus disadari bahwa ada skala prioritas dalam batas-batas yang mungkin bagi seseorang untuk mencapai sasaran pribadi. Pekerja harus memiliki tingkat keamanan lingkungan yang memadai serta keteguhan mental untuk mencapai sasaran yang ditetapkan, dan harus mampu menyesuaikan diri sejauh yang diperlukan untuk menahan stres kerja yang dihadapi.

Hal ini membuktikan bahwa faktor yang meningkatkan kerja tidak hanya melalui *Human Performan*, *Motivasi*, *Ability* tetapi juga dengan *Job Satisfaction* yang akan berdampak bagi kesehatan mental karyawan dalam menghindari stres kerja.

3. Pengukuran Kinerja

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu perlu diukur secara periodik enam bulan atau minimal setiap tahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya (Mangkunegara 2005: 120).

Menurut Meler (dalam As'ad, 1993: 63), untuk memudahkan pengukuran kinerja seseorang, dapat dilakukan dengan cara membagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Pekerjaan produktif, secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar obyektif.
- b. Pekerjaan non produktif, dimana penentu sukses tidaknya seseorang dalam tugas biasanya dapat melalui *judgments* atau pertimbangan subyektif.

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Sementara Dharman (2000: 154) menjelaskan banyak cara pengukuran yang

dapat digunakan seperti penghematan kesalahan dan banyak lagi. Hal ini berkaitan dengan:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan ketelitaian, ketrampilan dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertetu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Menurut T. Hani Handoko (dalam Thoyib, 1998: 21-22) ada enam metode penilaian kinerja karyawan:

a. *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

b. *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan

suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

- c. Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
- d. Metode peninjauan lapangan (*field review method*), seseorang ahli departemen lapangan dapat membantu para personalia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada personalia untuk di review, perubahan, persetujuan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.
- e. Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan. Agar berguna tes harus valid. Metode evaluasi kelompok ada tiga: *ranking, grading, point allocation method*.
- f. *Method ranking*, penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik

sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembandingan, subyek kesalahan kesan terakhir dan *halo effect*, kebajikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya. *Grading*, metode penilaian ini memisah-misahkan atau menyortir para karyawan dalam berbagai klasifikasi yang berbeda, biasanya suatu proposi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori. *Point location*, merupakan bentuk lain dari grading penilai dibenkan sejumlah nilai total dialokasikan di antara para karyawan dalam kelompok. Para karyawan diberi nilai lebih besar dan pada para karyawan dengan kinerja lebih jelek. Kebaikan dari metode ini, penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif di antara para karyawan.

4. Kinerja dalam Pandangan Islam

a. Telaah Teks (Definisi) Tentang Kinerja dalam Psikologi

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Vroom (dalam As'ad 1991:48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

b. Telaah Teks Al Qur'an Tentang Kinerja

Firman Allah dalam surat Al Hajj ayat 37

وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ صَلَاتِهِمْ سَاهَوْنَ أَنَّىٰ أُولَٰئِكَ يَرْجُوْنَ غِيَاثًا مَّا كَانَتْ عَلَيْهِمْ جَهَنَّمَ ۚ

Artinya:
"Daging-daging unta dan darahnya itu sekali-kali tidak dapat mencapai (keridhaan) Allah, tetapi Ketakwaan dari kamulah yang dapat mencapainya. Demikianlah Allah telah menundukkannya untuk kamu supaya kamu mengagungkan Allah terhadap hidayah-Nya kepada kamu. dan berilah kabar gembira kepada orang-orang yang berbuat baik". (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya QS. Al Hajj ayat 37)

Dari ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk mencari rizki , asalkan manusia bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai dengan ketakwaan kepada Allah SWT. Karena sesungguhnya ridho Allah itu tidak akan tercapai melainkan ketakwaanlah yang bisa menyapainya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Al A'raaf 39:

وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ صَلَاتِهِمْ سَاهَوْنَ أَنَّىٰ أُولَٰئِكَ يَرْجُوْنَ غِيَاثًا مَّا كَانَتْ عَلَيْهِمْ جَهَنَّمَ ۚ

Artinya:
"Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas Kami, Maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan". (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya QS. Al A'raaf 39)

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena

pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrowi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi. Dalam firman Allah surat Al Israa' ayat 35 dijelaskan sebagai berikut:

وَلَوْ كُنَّا كَالَّذِينَ نُهُنَّا عَنْ أَنْ يُصَلُّوا سَخِرْنَا مِنْكُم مِّمَّا كَفَرْتُمْ ۗ وَإِنْ كُنَّا عِندَ رَبِّنَا لَأَرْزُقَنَّهُم مِمَّا نَحْنُ مُعْتَدُونَ

QIIE

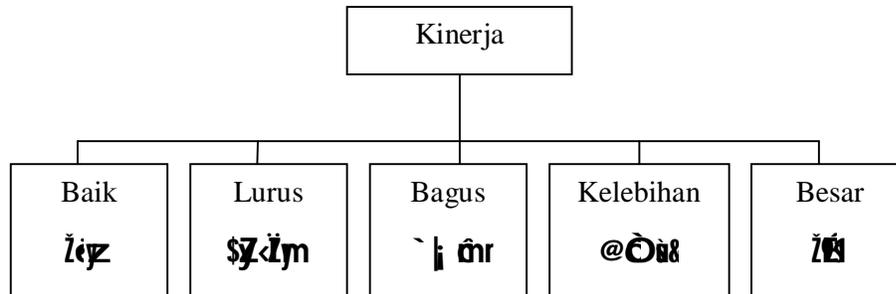
Artinya:

Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya QS. Al Israa' 35)

Dari beberapa kutipan ayat di atas, tampak bahwa hubungan teologis antara pekerjaan dengan aspek-aspek trasendental ketuhanan, jadi manusia bekerja bukan hanya mencari keuntungan tetapi berdimensi spiritual yang bersumber dari teologi. Dengan pandangan demikian, manusia bekerja harkat dasarnya adalah amanat dan kesetaraan, karean hal itu adalah tuas Ilahiyah.

Dari beberapa ayat yang tertera di atas juga dapat disimpulkan bahwa stres kerja digambarkan dalam tabel berikut ini:

Bagan 3
Kinerja dalam Perspektif Islam



c. Tabulasi Ayat tentang Kinerja

No	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
1	بَٰرِعًا	Besar	Sumberdaya Kepemimpinan Imbalan Struktur	QS. Al-Baqarah 27 QS. Al Hajj ayat 37 QS. Ali 'Imran 174 QS. At Taubah 72	4
2	مُتَمَرِّضًا	Kelebihan	Produktif	QS. Al A'raaf 39 QS. Huud 27	2
3	مُتَمَرِّضًا	Bagus	Terampil Teliti Tepat waktu	QS. At Taubah 72 QS. Maryam 74 QS. Fushshilat 25	3
4	مُتَمَرِّضًا	Lurus	Kemampuan berpotensi	QS. Thaahaa 104 QS. Ali 'Imran 110 QS. Ali 'Imran 113	3
5	بَٰرِعًا	Baik	Tanggung jawab	QS. An Nisaa' 59 QS. Al Maa'idah 114	2
					14

Dari beberapa uraian kinerja dalam pandangan Islam diatas bahwasannya ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan akidahnya ke dalam kehidupannya, sering terjadi pengalaman batin yang sangat individual dan yakin dapat meningkatkan energi spiritual untuk meningkatkan kinerja. Iman kepada Allah merupakan titik sentral, akar dan fondasi yang menjadi kekuatan seorang muslim. Iman adalah seperti pohon yang berbuah, buahnya tidak pernah terputus, pohon iman memberikan buahnya setiap saat, baik di

musim panas dan musim dingin, di siang maupun di malam hari. Begitu juga seorang mukmin harus tetap beramal di setiap saat dan di setiap kesempatan. Oleh sebab itu sering kali dimuat dalam al-Quran pernyataan Iman dan Amal saleh.

C. HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA

Pada umumnya stres kerja itu merugikan pada diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, nampak dari menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan dampak stres kerja bagi perusahaan itu terlihat dari menurunnya produktivitas baik secara kualitas maupun kuantitas.

Stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang Robbins (2001: 563).

Apabila pengertian stres dikaitkan dengan penelitian ini maka stres itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Jadi stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat

mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya

Stres kerja juga dapat membantu secara fungsional, akan tetapi juga dapat berperan masalah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana, hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, namun semua itu tergantung seberapa besar tingkat stres kerja Handoko (2001: 202). Hasil studi menunjukkan, bahwa stres kerja pada tingkat rendah sampai yang tertinggi (moderat) menjadikan karyawan termotivasi untuk memperbaiki tingkat kinerja dan meningkatkan intensitas, kewaspadaan dan kemampuan bereaksi, namun karyawan yang sering merasakan stres kerja kadangkala membuat dirinya tidak puas dengan hasil kinerjanya.

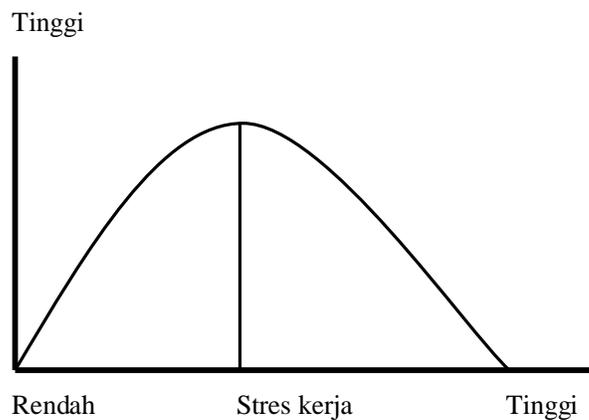
Menurut Mangkunegara (2000: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri individu, stres juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari organisasi dan lingkungan.

Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi

oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Gambar2.2

Hubungan Stres Kerja pada Kinerja



Sumber: Handoko 2002 : 202

Gambar diatas menyajika model stres kerja dan prestasi kerja yang menunjukkan hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja. Bila tidak ada stres kerja, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres kerja, prestasi kerja cenderung naik, karena stres kerja membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres kerja mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres kerja tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Pada akhirnya bila

stres kerja menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan menurun, karena stres kerja mengganggu pelaksanaan kerja.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja mereka juga pada posisi yang diharapkan. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif Hal ini perlu disadari dan dipahami akan sumber-sumber dan penyebab stres di lingkungan pekerjaan disertai pemahaman terhadap penanggulungannya, karena pemahaman ini penting baik bagi para karyawan maupun para eksekutif untuk kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Disamping itu juga hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana karyawan tersebut bekerja

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu pemecahan atau jawaban sementara terhadap suatu persoalan yang bertujuan sebagai tuntunan sementara dipenelitian untuk mencari jawaban yang sebenarnya sebelum pada teori yang terbukti kebenarannya. Orang bertindak atas dasar beberapa kepercayaan tentang kenyataan, mungkin sekedar informasi terhadap dugaan, proposisi (ungkapan yang dapat dipercaya, disangsikan, disangkal, atau dibuktikan benar

tidaknya) yang secara tentatif sebagai kemungkinan benar, dan sebab itu disebut hipotesis, Kohler (2988: 339).

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan status hipotesis sebagai berikut:

H_a : "Ada hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja karyawan, dimana
Semakin rendah stres kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan".

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, suatu penelitian dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut dan penampilan hasilnya (Arikunto, 2002: 10).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Pendekatan kuantitatif korelasional ini peneliti banyak menggunakan data terhadap variabel-variabel yang diteliti dan adanya pengujian hipotesa. Jenis penelitian ini disebut *explanatory reseach* atau penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan dua variabel yang diteliti (Singarimbun & Efendi, 1989: 5).

Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan itu (Arikunto, 2002: 239). Teknik korelasi yaitu meneliti derajat ketergantungan dalam hubungan antar variabel dengan menggunakan koefisien korelasi. Namun, perlu dijelaskan bahwa penggunaan koefisien korelasi hanya menyatakan tinggi rendahnya ketergantungan antar variabel yang diuji, tetapi tidak menyatakan ada tidaknya hubungan yang terjadi.

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian yang ditatap dalam suatu kegiatan penelitian (*Point to be Notice*) yang menunjukkan variasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Arikunto, 2002: 116).

1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel bebas (*independent variabel*) atau variabel X adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya (Kerlinger, 1992: 58).
- b. Variabel terikat (*dependent variabel*) atau variabel Y adalah variabel (akibat) yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas. Umumnya merupakan kondisi yang ingin kita ungkapkan dan jelaskan (Kerlinger, 1992: 59).

Adapun pembagian variabel yang hendak diteliti adalah.

Variabel Bebas (X) : Stres kerja

Variabel terikat (Y) : Kinerja

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi penelitian melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu atau dengan kata lain definisi operasional memberikan batasan atau arti suatu variabel (Kerlinger, 1998: 51).

Definisi operasional dari setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut.

- a. Stres kerja merupakan suatu tekanan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari *symptom* antara lain kondisi emosi yang tidak stabil, gugup, suka menyendiri, susah tidur dan tekanan darah meningkat.
- b. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan karena kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan individu, baik hasil kerja secara kualitas yang meliputi ketelitian, ketrampilan, dan kesesuaian dari hasil kerja, dan hasil kerja secara kuantitas yang meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiono (2005: 55), Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek atau wilayah yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”, Populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan Jatim Park di bagian pembelajaran. Di bagian pembelajaran ini terdapat dua bidang yaitu bidang pembelajaran satu yang berjumlah 17 karyawan yang terbagi di taman reptil berjumlah empat karyawan, taman burung berjumlah delapan karyawan, dan taman ikan berjumlah lima

karyawan dan bidang pembelajaran dua yang berjumlah 15 karyawan yang terbagi di Galeri Etnik dua karyawan, Anjungan Jawa Timur satu karyawan, Galeri Kimia dan Biologi dua karyawan, Fisika satu karyawan, *Stadium Science Senter* tiga karyawan, Taman Agro satu karyawan, Taman Prasejarah dan Sejarah satu karyawan, Diorama Perjuangan satu karyawan, *Baby Zoo* dua karyawan, *Flum Ride* satu orang.

Tabel 2

Pembagian kelompok Populasi Karyawan di Bidang Pembelajaran

Bidang	Jumlah
Pembelajaran 1	17
Pembelajaran 2	15
Total	32

2. Sampel

Menurut Hasan (2002: 58), sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga mewakili karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Menurut Arikunto, apabila subjek populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Arikunto, 2002; 112).

Dalam penelitian sampel yang digunakan ini adalah seluruh populasi yang ada (*populasi sampling*), yang berjumlah 32 orang.

Sampel pada karyawan Jatim Park di bidang pembelajaran berjumlah 32, jadi sampel diambil semua. Sampel ini diambil dengan menggunakan teknik *populasi sampling*.

D. Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Data (tunggal datum) adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian. Dalam penelitian kuantitatif semua data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Untuk mempermudah dalam menganalisis, maka data yang diperoleh digolongkan kedalam Jenis data yang akan dianalisis (Bungin, 2006; 119).

Dalam penelitian ini Data yang diperoleh nantinya, tergolong pada jenis data:

a. Data tentang Stres Kerja

Data yang diperoleh dari Variabel tentang Stres Kerja merupakan *data interval*, yaitu data yang mempunyai ruas atau interval, jarak yang berdekatan, dan rentang yang ada harus sama (Bungin, 2006: 121).

Data ini diperoleh dari angket tentang Stres Kerja yang diberikan pada pekerja, yang didukung dengan observasi.

b. Data tentang Kinerja

Data yang diperoleh dari Variabel Kinerja merupakan *data interval*, yaitu data yang mempunyai ruas atau interval, jarak yang berdekatan, dan rentang yang ada harus sama (Bungin, 2006; 121).

Data ini diperoleh dari pihak manajemen di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park, tentang Kinerja karyawan di bidang pembelajaran.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, melalui pencatatan peristiwa-peristiwa, atau hal-hal, atau keterangan-keterangan, atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian (Hasan, 2002; 83).

Dalam penelitian ini Metode pengumpulan Data menggunakan:

a. Angket (Kuesioner)

Angket adalah serangkaian atau daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden agar memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang ia ketahui (Bungin, 2006; 123).

Angket disini digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui Stres Kerja karyawan bidang pembelajaran di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park.

b. Metode Dokumenter

Menurut Arikunto metode dokumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2002; 206).

Metode dokumenter digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui kinerja karyawan bagian pembelajaran di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park.

c. Observasi

Observasi adalah kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut (Rahayu, 2004; 1).

Observasi yang dilakukan peneliti, adalah observasi non partisipan, yaitu observasi dimana pengamat berada diluar subjek yang diteliti dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan (Hasan, 2002; 87).

Observasi disini, digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk melengkapi pengambilan data tentang stres kerja di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park.

d. Wawancara

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam (Hasan, 2002; 85).

Wawancara yang dilakukan peneliti, adalah wawancara tidak berstruktur, yaitu pewawancara tidak menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian sebagai penuntun selama dalam proses wawancara (Hasan, 2002; 85).

Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan Stres Kerja dan Kinerja karyawan bagian pembelajaran di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi (dalam Hasan, 2002: 76), Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Angket dapat dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen (Arikunto, 2002; 128).

Dalam Penyusunan skala psikologi, masalah pemberian skor erat sekali berkaitan dengan penskalaan. Hal ini skala merupakan proses penentu letak respon pada kontinum psikologi (Azwar, 1999: 41).

Dalam skala stres kerja ini terdiri dari dua pernyataan yaitu pernyataan positif (*Favorabel*) dan pernyataan negatif (*Unfavorable*). Pernyataan positif adalah pernyataan yang mendukung tentang stres kerja dan pernyataan negatif adalah pernyataan yang tidak mendukung stres kerja. Dalam skala ini disediakan 4 jawaban yaitu selalu, seringkali, kadang-kadang, dan tidak pernah. Dengan penilaian selalu = 4, seringkali = 3, kadang-kadang = 2, tidak

pernah = 1 untuk pernyataan positif. Sedangkan untuk pernyataan negatif selalu = 1, seringkali = 2, kadang-kadang = 3, dan tidak pernah = 4. Dari 32 pernyataan dapat disusun jawaban skala stres kerja.

Tabel. 3
Skor Pernyataan Favorabel dan Skor Pernyataan Unfavorabel

Untuk pernyataan <i>favourable</i>	Untuk pernyataan <i>unfavourable</i>
a. Skor 4 untuk jawaban selalu	a. Skor 1 untuk jawaban selalu
b. Skor 3 untuk jawaban seringkali	b. Skor 2 untuk jawaban seringkali
c. Skor 2 untuk jawaban kadang-kadang	c. Skor 3 untuk jawaban kadang-kadang
d. Skor 1 untuk jawaban tidak pernah	d. Skor 4 untuk jawaban tidak pernah

Pada saat akan menyusun pernyataan, perlu dilakukan penyusunan kisi-kisi (*blue print*) untuk merumuskan setepat mungkin ruang lingkup dan tekanan tes dan bagian-bagiannya, sehingga perumus tersebut dapat menjadi petunjuk yang efektif bagi siperakit soal. Adapun *Blue print* untuk Stres kerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel. 4
***Blue Print* Skala Stres Kerja**

Indikator	Deskriptor Obyek	No. Item		Jumlah	Bobot %
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>		
1. Gejala Fisik	- Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup: nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret- mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat.	1,9,17,25, 30,32	5,13,21,28, 31	11	2,5
2. Gejala Emosional	- Gejala ini mencakup Gelisah atau cemas, Sedih, depresi, mudah menangis, Merana	2,10,18,26	6,14,22,29	8	2,5

	jiwa dan hati atau mood berubah- ubah cepat, Mudah panas dan marah, Gugup, Rasa harga diri menurun atau merasa tidak aman, Terlalu peka dan mudah tersinggung, Gampang menyerang orang dan bermusuhanEmosi mengering atau kehabisan sumber daya mental				
3. Gejala Intelektual	- Susah berkonsentrasi atau memusatkan pikiran, sulit membuat keputusan, mudah terlupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun secara berlebihan, pikiran dipenuhi oleh satu pikiran saja, kehilangan rasa humor yang sehat, produktivitas atau prestasi kerja menurun, mutu kerja rendah, dalam kerja bertambah jumlah kekeliruan	3,11,19,27	7,15,23	7	2,5
4. Gejala Interpesonal	- Mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhinya, suka mencari- cari kesalahan orang lain atau menyerang orang dengan kata- kata, mengambil sikap terlalu membentengi dan mempertahankan diri	4,12,20	8,16,24	6	2,5
Total		17	15	32	100%

F. Validitas dan Realibitas

1. Uji Validitas

Alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut dapat memberikan pengukuran sesuai dengan maksud dan tujuan (Kerlinger, 2000: 130).

Validitas atau kesahihan adalah seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan jitu gejala-gejala yang hendak diukur dan seberapa jauh alat pengukur

dapat memberikan alat yang diteliti dan dapat menunjukkan dengan sebenarnya gejala atau bagian gejala yang diukur (Hadi, 2000: 102).

Skala yang digunakan dalam penelitian untuk uji validitasnya dengan menggunakan perbandingan kriterium dalam (*internal creterion*) dengan cara mengambil hasil keseluruhan pengukuran atau *total score* sebagai kriteriumnya. Jadi antara faktor nilai dengan nilai total harus terdapat korelasi yang positif, tinggi dan cukup meyakinkan (Hadi, 1991: 10). Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*.

Rumus Korelasi *Product Moment Pearson*

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left(\left(\Sigma X^2\right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\right)\left(\left(\Sigma Y^2\right) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}\right)}}$$

keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

N = Jumlah Subyek

ΣXY = Hasil kali X dan Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor item

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total

ΣX = Jumlah skor item

ΣY = Jumlah skor total

Lalu hasilnya digunakan dengan *part whole* untuk menghindari terjadinya *over estimate* (kelebihan bobot). Apabila diperoleh hasil korelasi yang lebih besar atau sama dengan total signifikansi 0,05 berarti aitem

tersebut valid, tetapi apabila hasil dari korelasi lebih kecil dari hasil tabel maka aitem tersebut tidak valid atau gugur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Arikunto (2002: 145), untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach* di mana suatu instrumen dapat dikatakan handal bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih, jadi apabila koefisien reliabilitasnya mendekati angka 1,00 itu berarti semakin tinggi reliabilitasnya.

$$R_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum SD^2 X}{SD^2 Y} \right]$$

keterangan:

k = Jumlah item valid

$\sum SD^2 X$ = Varian Butir

$SD^2 Y$ = Varian Total

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, kemudian data akan diolah. Pengolahan data yang diperoleh dari penelitian dimaksudkan

sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (*readable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*). (Azwar, 2004: 123).

Kegiatan pengolahan data dalam penelitian ini, diawali dari proses tabulasi, yaitu suatu proses pembuatan tabel induk yang memuat susunan data penelitian berdasarkan klasifikasi yang sistematis, sehingga lebih mudah untuk dianalisis lebih lanjut. Pada penelitian ini, proses tabulasi dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer, yaitu dengan memakai *Microsoft excel* 2003. Proses pemasukan data disesuaikan dengan kelompok dan kode variabelnya masing-masing kedalam suatu *data file*, yang mana proses ini dikenal juga sebagai proses *data entry* (Azwar, 2004: 123).

Setelah data penelitian ditabulasikan, perlu dilakukan pengolahan lebih lanjut, karena proses tabulasi belum dapat memberikan informasi yang diinginkan. Guna membantu meningkatkan kecepatan dan ketelitian dalam pengolahan data, maka pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciens*) versi 12 *for Windows*.

SPSS versi 12 *for windows*, merupakan sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu diskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana, sehingga mudah untuk dipahami cara pengoperasiannya dan mudah pula dalam membaca interpretasi data yang ditampilkan. Dan dalam proses analisa data pada penelitian ini digunakan SPSS versi 12 *for windows* (Wahana Komputer, 2003: 2).

Data yang telah diperoleh dari penelitian dianalisis dengan proses pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS 12 *for windows*, diawali dengan mencari hasil dari validitas dan reliabilitas angket tentang Stres Kerja. Selanjutnya dilanjutkan dengan langkah-langkah berikut ini:

1. Mencari Mean

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

a. Mencari deviasi rata-rata, varians dan deviasi standar:

1. Deviasi rata-rata : $\sum \frac{F(X - M)}{N}$

2. Varians : $s^2 = \frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}$

3. Deviasi standar : $s = \sqrt{\frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}}$

Keterangan:

X : skor respon

F : frekuensi

M : rata-rata skor kelompok

s : deviasi standar skor kelompok

3. Mencari Kategori

Untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park, maka subjek penelitian akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategori dengan memasukkan hasil perhitungan ke dalam rumus mean, seperti dibawah ini:

Tinggi = $X \geq (\mu + 1.\sigma)$

Sedang = $(\mu - 1.\sigma) < X \leq (\mu + 1.\sigma)$

Rendah = $X < (\mu - 1.\sigma)$

4. Analisis Prosentase

Setelah diketahui kategori pada tiap masing-masing subjek, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan:

P : Prosentase

f : frekuensi

N : Jumlah subjek

5. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

Untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel yaitu variabel Stres Kerja Dengan Kinerja, maka peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dibantu dengan program SPSS 12 *for windows*. Penggunaan rumus ini karena peneliti menggunakan dua variabel dan fungsinya untuk mencari hubungan diantara keduanya.

Nilai koefisien korelasi ini akan berada pada kisaran angka minus satu (-1) sampai angka plus satu (+1). Perhitungan korelasi antar dua variabel tersebut dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : korelasi *product moment*

N : jumlah respon

$\sum X$: skor iklim organisasi

$\sum Y$: skor prestasi kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Bunga Wangsa Sejati

PT. Bunga Wangsa Sejati atau lebih dikenal dengan "Jatim Park" merupakan objek wisata yang memadukan secara serasi konsep pendidikan (*Education*) dan konsep pariwisata (*Tourism*) dalam satu ruang dan satu waktu, sehingga mampu menjadi sarana penyebaran informasi tentang khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi (Biologi/ Kimia / Matematika / Fisika). Dan kini PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park menjadi salah satu *icon* wisata Jawa Timur. Obyek wisata ini memiliki 36 wahana, diantaranya kolam renang raksasa (dengan latar belakang patung Ken Dedes, Ken Arok, dan Mpu Gandring), *spinning coaster*, dan *drop zone*. Wahana pendidikan yang menjadi pusat perhatian diantaranya adalah *Volcano* dan *Galeri Nusantara* yang juga terdapat tanaman agro, diorama binatang langka, dan miniatur candi-candi.

Pada bagian pembelajaran mampu menampung ratusan pelajar, dan disertai pula kelengkapan lembar panduan belajar dan kelengkapan alat peraga ilmu terapan (*Indoor & Outdoor*) serta dapat menjadi pemandu untuk memperdalam wawasan tentang ragam budaya bangsa dengan keberadaan Galeri Etnik Nusantara dan Anjungan Jawa Timur. Bidang pembelajaran yang ada di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park ini memiliki dua bagian

yaitu bagian pembelajaran satu dan pembelajaran dua yang langsung dibawah oleh *General Manager*. Dalam bidang pembelajaran satu yang dikoordinir oleh asisten supervisor meliputi taman reptil (*Reptile Park*), taman burung (*Bird Park*), taman ikan (*Fish Park*). Pembelajaran dua meliputi Galeri Etnik (20 etnis Indonesia), Anjungan Jawa Timur, Galeri Kimia, Biologi, dan Fisika (*Science Center*), *Stadium Science Senter*, Taman Agro, Taman Prasejarah dan Sejarah, Diorama Perjuangan, *Baby Zoo*, *Flum Ride*.

2. Gambaran Umum Tentang Bidang Pembelajaran

Sejalan dengan upaya untuk turut berperan aktif dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi perekonomian rakyat dan meningkatkan bidang pariwisata di Jawa Timur, PT. Bunga Wangsa Sejati mengembangkan sebuah obyek pariwisata yang memadukan secara serasi konsep pendidikan dan konsep pariwisata dalam satu ruang dan satu waktu agar masyarakat dapat lebih mengenal budaya bangsa, sekaligus menambah khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi dengan mendirikan Jawa Timur Park.

Keberadaan Jawa Timur Park diharapkan dapat memberi peluang bagi pelajar baik TK, SD, SMP, SMU dan mahasiswa untuk lebih mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperolehnya selama ini, dalam suasana rekreatif dan rileks. Diharapkan sekolah sebagai institusi utama yang mengemban upaya pencerdasan kehidupan bangsa dapat memanfaatkan Jawa Timur Park sebagai media pembelajaran luar kelas (*outdoor activity*) bagi

peserta didik, misalnya pada Jawa Timur Park *Science Center* sebagai salah satu Pusat Peragaan Iptek (Puspa Iptek) di Indonesia. Jawa Timur Park *Science Center* merupakan suatu kawasan belajar yang terdiri dari 12 stand dengan luas sekitar 1000m². Berisi alat-alat peraga IPTEK dan karya-karya teknologi inovatif seperti Lorong 1000 Bayangan, Kultur Jaringan, Aneka Model "Organ Tubuh Manusia", Bola plasma, dan Bola Bernaulli. Di tempat ini pelajar dan masyarakat umum dapat menyaksikan dan mencoba peragaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga diharapkan dapat memperluas wawasan, memperkaya pemahaman, mengapresiasi temuan-temuan teknologi, dan akhirnya diharapkan dapat mempercepat proses pemberdayaan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang kelak menjadi unsur penguat dalam kompetitif antar bangsa

Karyawan PT. Bunga Wangsa Sejati di bidang pembelajaran berjumlah 32 karyawan yang terbagi menjadi dua bagian, yaitu bidang pembelajaran satu berjumlah 17 karyawan yang terbagi di taman reptil berjumlah empat karyawan, taman burung berjumlah delapan karyawan, dan taman ikan berjumlah lima karyawan dan di bagian pembelajaran dua berjumlah 15 karyawan yang terbagi di Galeri Etnik dua karyawan, Anjungan Jawa Timur satu karyawan, Galeri Kimia dan Biologi dua karyawan, Fisika satu karyawan, *Stadium Science Senter* tiga karyawan, Taman Agro satu karyawan, Taman Prasejarah dan Sejarah satu karyawan, Diorama Perjuangan satu karyawan, *Baby Zoo* dua karyawan, *Flum Ride* satu orang.

3. Letak Geografis Lokasi Penelitian

a. Letak Geografis Lokasi PT. Bunga Wangsa Sejati

PT. Bunga Wangsa Sejati Jatim Park berada sekitar 20 km barat Kota Malang terletak di lereng timur gunung Pandoman, dalam area \pm 11 hektar dan ketinggian 850 m diatas permukaan laut, serta didukung hadirnya 3 wahana baru setiap tahunnya yang lebih menghibur dan mengasyikan, pengunjung dapat merasakan kesejukan, kenyamanan dan keindahan panorama pegunungan yang menjadi background Jawa Timur park dan kota Batu.

b. Letak Geografis Kota Batu

Kota Batu adalah sebuah kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kota ini terletak 15 km sebelah barat Kota Malang, berada di jalur Malang-Kediri dan Malang-Jombang.. Letak geografi Kota Batu ini pada posisi $122^{\circ} 17' 10,90''$ sampai dengan $122^{\circ} 57' 00,00''$ Bujur Timur dan antara $7^{\circ} 44' 55,11''$ hingga $8^{\circ} 26' 35,45''$ Lintang Selatan dan mempunyai luas 202,30 km² (147.401,50 Ha), yang dibagi menjadi 3 kecamatan, 24 desa atau kelurahan. Secara administratif batas wilayah Kabupaten Pasuruan adalah :

Sebelah Utara : Kabupaten Mojokerto dan Kabupaten Pasuruan

Sebelah Timur : Kabupaten Malang

Sebelah Selatan dan Barat : Wilayah kota ini berada di ketinggian 680-1.200 meter dari permukaan laut dengan suhu udara rata-rata 15-19 derajat Celsius.

Untuk lebih jelasnya letak Kota Batu dapat dilihat pada peta berikut ini:

Gambar 4
Peta Jawa Timur



Keterangan:

 : Kota Batu

4. Alamat Perusahaan

PT. Bunga Wangsa Sejati berlokasi di lereng gunung Panderman, atau tepatnya di:

Jl. Kartika No. 02 Batu, Jawa Timur – Indonesia

Phone : 62.341.597777 Fax : 62.341.598888

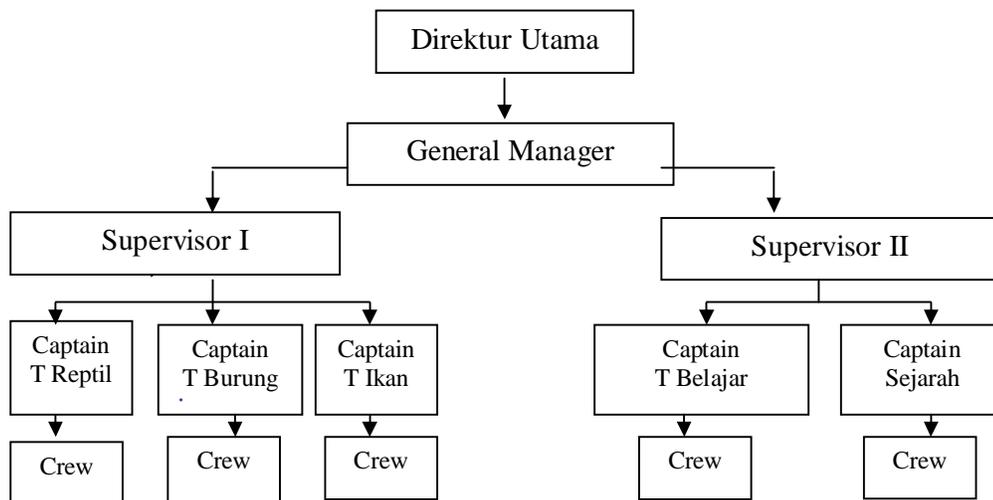
5. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi di PT. Bunga Wangsa Sejati pada awal tahun 2009 mengalami perubahan, yang pada awalnya *General Manager* itu memiliki *Asisten General Manager* sekarang udah di hapus dan *General Manager* langsung membawahi departemen-departemen yang ada di PT. Bunga Wangsa Sejati.

Operasional perusahaan di bagian pembelajaran dipimpin oleh Bapak Promo Yusuf selaku *Education Manager* , yang dibantu 2 (dua) supervisor yaitu supervisor bidang pembelajaran satu dan supervisor bidang pembelajaran dua meliputi :

- a. Supervisor satu membawahi tiga captain yang menitik beratkan fungsi tugas dalam pengawasan dan pemeliharaan hewan karena setiap captain mengawasi dan memelihara hewan yang berbeda jenisnya yang meliputi taman reptil (*Reptile Park*), taman burung (*Bird Park*), taman ikan (*Fish Park*).
- b. Supervisor dua membawahi dua captain yaitu captain taman belajar dan captain sejarah yang menitik beratkan fungsi tugas di Galeri Etnik (20 etnis Indonesia), Anjungan Jawa Timur, Galeri Kimia dan Biologi, Fisika (*Science Center*), *Stadium Science Senter*, Taman Agro, Taman Prasejarah dan Sejarah, Diorama Perjuangan, *Baby Zoo*, *Flum Ride*.

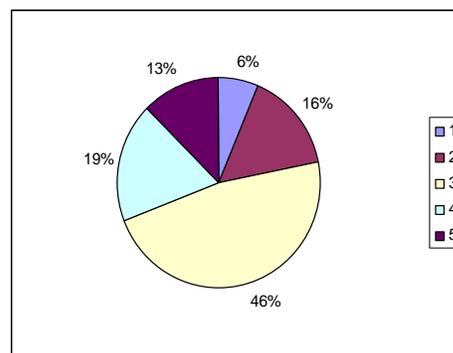
Bagan 5
Struktur organisasi di bagian pembelajaran
PT. Bunga Wangsa Sejati



B. Demografi Responden

Berdasarkan jumlah responden pada penelitian sebanyak 32 orang. Adapun deskripsi demografi responden berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 6
Demografi Responden Berdasarkan Lama Kerja



Berdasarkan grafik di atas, bila dilihat dari lama bekerja sebanyak 2 orang telah bekerja selama 1 tahun atau jika diprosentasekan sebanyak 6%. Sedangkan responden yang bekerja selama 2 tahun hanya berjumlah 5 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 16%. Responden yang telah bekerja selama 3 tahun berjumlah paling banyak yaitu 15 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 46%. Responden yang bekerja selama 4 tahun berjumlah 6 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 19%. Dan yang terakhir responden yang telah bekerja selama 5 tahun berjumlah paling banyak yaitu 4 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 13%. Berdasarkan perincian data tersebut dapat diketahui bahwa pekerja di bagian pembelajaran ini masih relative lama dalam bekerja. Dan rata-rata yang bekerja selama empat sampai lima tahun berusia 25 – 30 tahun.

C. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Stres Kerja

Untuk mengetahui tingkat stres kerja, maka hasil penelitian yang diperoleh dari setiap responden dibedakan kedalam tiga kategori, yaitu kategori stres kerja tinggi, stres kerja sedang dan stres kerja rendah.. Norma kategorisasi yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

$(M+1SD)<x$: Kategori tinggi

$(M-1SD)\leq x\leq(M+1SD)$: Kategori sedang

$x<(M-1SD)$: Kategori rendah

Penentuan norma penelitian tersebut dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean (μ) dan standar deviasi (σ), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Mean, Varian dan Standart Deviasi Stres Kerja

Mean (μ)	Variance (s^2)	Std. Deviation (σ)
97,1875	226,8669	15,0621

Tabel 6
Deskripsi Stres Kerja

Kategori	Nilai	Jumlah	%
Tinggi	$X>112$	5	16%
Sedang	$X=82-112$	21	65%
Rendah	$X<82$	6	19%
Total		32	100%

Dari tabel di atas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa dari 32 sampel terdapat 16% karyawan yang mengalami stress kerja tinggi dengan jumlah 5 responden, 65% karyawan yang mengalami stres kerja sedang dengan jumlah 21 responden, dan 19% karyawan yang mengalami stress kerja rendah dengan jumlah 6 responden.

2. Kinerja

Untuk mengetahui Kinerja karyawan di bagian pembelajaran, maka hasil penelitian yang diperoleh dari setiap responden dibedakan kedalam tiga kategori, yaitu pekerja yang memiliki kinerja tinggi, sedang, dan rendah.

Norma kategorisasi yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

$$X < (\mu - 1,0\sigma) \quad \text{Rendah}$$

$$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma) \quad \text{Sedang}$$

$$(\mu + 1,0\sigma) \leq X \quad \text{Tinggi}$$

Penentuan norma penelitian tersebut dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean (μ) dan standar deviasi (σ), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Mean, Varian dan Standart Deviasi Kinerja

Mean (μ)	Variance (s^2)	Std. Deviation (σ)
111,5938	239,2813	15,4687

Tabel 8
Deskripsi Kinerja

Kategori	Nilai	Jumlah	%
Tinggi	$X > 126$	7	22%
Sedang	$X = 96 - 126$	21	65%
Rendah	$X < 96$	4	13%
Total		32	100%

Dari tabel di atas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa dari sampel terdapat 13% karyawan yang memiliki kinerja rendah dengan jumlah 4 responden, 65% karyawan memiliki kinerja sedang dengan jumlah 21 responden, dan 22% karyawan memiliki kinerja yang tinggi yaitu sebanyak 7 responden.

3. Korelasi antara Stres Kerja Dengan Kinerja

Dari hasil penelitian diperoleh data mengenai hubungan antara stres kerja dengan kinerja pada sampel yang kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan program SPSS versi 11,5 *for windows*.

Hasil dari korelasi *product moment* antara stres kerja dengan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Korelasi antara Variabel X dan Y

Correlations

		Stres Kerja	Kinerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.303
	Sig. (2-tailed)	.	.092
	N	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.303	1
	Sig. (2-tailed)	.092	.
	N	32	32

Hasil dari korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan di bidang pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati menunjukkan nilai r hitung 0.303. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai N adalah 32 dan nilai rtabel adalah 0,349. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel (Arikunto, 2002: 276). R hitung dari hasil korelasi diatas memiliki nilai r hitung 0.303 < rtabel adalah 0,349, berarti Ha ditolak dan Ho diterima. Artinya stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja., maka variabel-variabel menunjukkan korelasi berbanding terbalik, maka tingkat hubungan antara stres kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan yang sangat erat.

Perolehan data diatas sesuai dengan hipotesa penelitian ini dalam hal pencarian ada tidaknya hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang erat dari kedua variabel tersebut. Jadi data di atas diperoleh hipotesa yang mengungkapkan bahwa “semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja”.

D. Pembahasan

1. Tingkat Stres Kerja PT. Bunga Wangsa Sejati di Bidang Pembelajaran

Stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stres menjadi 2 yaitu *distress* yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Ashar Sunyoto, 2001: 371,374).

Stres kerja dapat menjadi bagian dari kehidupan individu dan organisasi atau perusahaan. Sekecil apapun gejala stres kerja yang muncul tidak perlu menunggu hingga menjadi besar dan parah, yang pada akhirnya akan merugikan tenaga kerja dan juga perusahaan yang bersangkutan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan tabel 9 dari responden yang berjumlah 32 karyawan menunjukkan bahwa 65% karyawan yang mengalami stres kerja sedang dengan jumlah 21 responden. Ini berarti bahwa karyawan bidang pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati mempunyai tingkat stres kerja taraf sedang.

Hans Selye (Dalam Gibson 1985: 205) menganggap stres sebagai tanggapan yang tidak khas terhadap setiap tuntutan terhadap organisme. Ia memberi nama ketiga fase tersebut pertahanan yang dibentuk seseorang jika terjadi stres sebagai Sindrom Adaptasi Umum (GAS). Ketiga fase yang berbeda tersebut diacu sebagai peringatan, perlawanan dan perbedaan. Tahap peringatan (*Alarm Stage*) adalah awal pengerahan dimana tubuh bertemu tantangan yang ditimbulkan penekanan, mencakup denyut jantung meningkat, tekanan darah naik, pupil mata membesar, otot menegang, dan lain-lain. Tahap perlawanan mencakup kejenuhan, kecemasan dan ketegangan. Tahap terakhir ialah perbedaan (*exhaustion*), perlawanan yang panjang dan terus-menerus pada akhirnya menghabiskan kekuatan adaptif yang tersedia, dan system perlawanan menjadi kendur.

Berdasarkan observasi dan hasil pengisian skala stres kerja yang dilakukan responden, beberapa hal yang dapat diduga sebagai penyebab stres kerja yang dialami oleh tenaga kerja yaitu:

1. Faktor- faktor intrinsik pekerjaan, meliputi:
 - a. Tuntutan fisik: tempat kerja yang dirasakan bising karena alat kerja, posisi kerja yang tidak nyaman, ketidaksesuaian antara sarana kerja dengan bentuk tubuh, keterbatasan gerak saat bekerja.
 - b. Tuntutan tugas: Tenaga kerja melakukan pekerjaan secara berulang-ulang sehingga mengakibatkan kebosanan.

2. Peran individu dalam organisasi, meliputi:
 - a. Konflik peran: responden mengalami konflik peran yaitu disatu sisi berperan sebagai ibu rumah tangga dan disisi lain berperan sebagai pekerja yang harus menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
3. Tidak adanya perkembangan karir sehingga tenaga kerja merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini.
4. Hubungan dalam organisasi, terdiri:
 - a. Tidak adanya kecocokan dengan teman sekerja
 - b. Tidak adanya kecocokan dengan atasan.
5. Struktur Organisasi, berkaitan dengan tidak adanya hak yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam mengorganisir pekerjaan mereka.
6. Hubungan diluar organisasi atau pekerjaan, meliputi adanya masalah keluarga yang terbawa di tempat kerja.

Di PT. Bunga Wangsa Sejati karyawan masuk kerja mulai jam 07.30 WIB. Dengan adanya waktu istirahat yang diberikan bagi para pekerjanya selama satu jam, pihak perusahaan ingin memberikan waktu yang sedikit lebih panjang bagi para pekerja untuk menenangkan diri dan beristirahat, mengingat pekerjaan yang mereka lakukan sangat menguras tenaga, biasanya pekerja akan memanfaatkannya dengan melaksanakan ibadah sholat dhuhur dan memanfaatkannya dengan makan siang untuk memberi energi bagi tubuh mereka.

Dengan adanya waktu untuk beristirahat tersebut, para pekerja dapat merilekskan badan setelah penat dalam bekerja dan setelahnya dapat kembali bekerja dengan semangat. Sebagaimana anjuran Rasulullah SAW, bahwa kesehatan dan kesentosaan merupakan salah satu anugerah yang terbesar, bahkan kesentosaan saja adalah anugerah yang terbesar secara keseluruhan, maka sudah menjadi keharusan untuk dijaga. Selanjutnya Rasulullah juga bersabda, “Ada dua nikmat yang banyak diabaikan oleh banyak orang, yaitu nikmat kesehatan dan waktu luang”. (HR. Al-Bukhari).

Berikut kami cantumkan identitas para karyawan dibidang pembelajaran, adapun untuk nama karyawan kami samarkan dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Identitas Karyawan di Bidang Pembelajaran

NO	NAMA PEKERJA (samaran)	USIA/TAHUN	LAMA BEKERJA
1	A	35 tahun	5 tahun
2	B	25 tahun	3 tahun
3	C	23 tahun	4 tahun
4	D	30 tahun	5 tahun
5	E	33 tahun	2 tahun
6	F	29 tahun	4 tahun
7	G	31 tahun	1 tahun
8	H	30 tahun	5 tahun
9	I	22 tahun	3 tahun
10	J	30 tahun	3 tahun
11	K	30 tahun	1 tahun
12	L	27 tahun	2 tahun
13	M	30 tahun	3 tahun
14	N	23 tahun	1 tahun
15	O	26 tahun	3 tahun
16	P	32 tahun	5 tahun
17	Q	26 tahun	2 tahun
18	R	26 tahun	2 tahun

19	S	28 tahun	4 tahun
20	T	25 tahun	1 tahun
21	U	29 tahun	4 tahun
22	V	30 tahun	4 tahun
23	W	30 tahun	5 tahun
24	X	23 tahun	2 tahun
25	Y	28 tahun	4 tahun
26	Z	28 tahun	4 tahun
27	AA	26 tahun	3 tahun
28	AB	30 tahun	4 tahun
29	AC	23 tahun	3 tahun
30	AD	28 tahun	4 tahun
31	AE	24 tahun	3 tahun
32	AF	25 tahun	3 tahun

Sumber: HRD PT Bunga Wangsa Sejati

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa usia, serta lama bekerja karyawan bagian pembelajaran sebagai berikut: berdasarkan usia sebanyak 5 orang berusia 17-23 tahun, sedangkan karyawan yang berusia 24-29 tahun sebanyak 15 orang, dan yang berusia 30-35 tahun hanya 12 orang. Sedangkan untuk lama bekerja para karyawan bagian pembelajaran disini sebanyak 3 karyawan telah bekerja selama 1 tahun, sedangkan karyawan yang bekerja selama 2 tahun hanya berjumlah 5 orang, karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun berjumlah paling banyak yaitu 10 orang, karyawan yang telah bekerja selama 4 tahun berjumlah 8 orang dan yang terakhir karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun berjumlah paling banyak yaitu 5 orang.

2. Tingkat Kinerja Karyawan di Bidang Pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati

Gomes 1995: 195 (dalam mangkunegara 2000: 67), mengungkapkan definisi kinerja karyawan sebagai "Ungkapan Seperti *Output*, efisiensi serta

efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas'. Selanjutnya kinerja karyawan (prestasi kerja) juga didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya' (Mangkunegara 2000 : 64). Kinerja dikatakan baik apabila dengan prestasi kerja tersebut karyawan dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan tabel 8, dari responden yang berjumlah 32 karyawan menunjukkan bahwa terdapat 13% karyawan yang memiliki kinerja rendah dengan jumlah 4 karyawan, 65% karyawan memiliki kinerja sedang dengan jumlah 21 karyawan, dan 22% karyawan memiliki kinerja yang tinggi yaitu sebanyak 7 karyawan. Ini berarti para karyawan dibagian pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati mempunyai kinerja yang cukup baik. Kinerja karyawan di perusahaan ini di katakan cukup baik di karenakan latar belakang pendidikan karyawan yang hanya sampai SMA, serta lama kerja yang rata – rata 3 tahun. Karyawan yang memiliki kinerja disini bisa dikatakan cukup memuaskan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja disini disesuaikan dengan kemampuan karyawan serta hasil yang di dapatkan para karyawan tersebut, agar produktifitas kerja lebih meningkat.

Penilaian kinerja dalam perusahaan ini akan memacu semangat kerja karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi dan dapat memenuhi target perusahaan. Dengan adanya kinerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga para karyawan dapat memperoleh perpanjangan masa kerja dan promosi jabatan.

3. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja di Bagian Pembelajaran Jatim Park

Terjadinya stres kerja itu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan karyawan yang tak jarang karyawan mengalami ketidakstabilan daya tahan tubuh, dalam hal ini dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan yang pada akhirnya akan merugikan bagi perusahaan yaitu akan menurunkan pendapatan atau produksi perusahaan secara signifikan.

Berdasar tabel 9, kita dapat mengetahui bahwa pada penelitian hubungan antara stres kerja dengan kinerja dibagian pembelajaran ini diketahui hasil koefisien korelasi berbanding terbalik, dimana r hitung dari hasil korelasi diatas memiliki nilai $r_{hitung} = 0.303 < r_{tabel} = 0,349$, berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, adanya hubungan yang negatif antara Stres Kerja dengan Kinerja dibagian Pembelajaran. Dengan demikian berarti bahwa jika stres kerja dalam sebuah perusahaan semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil yang telah diperoleh dari perhitungan mengenai variabel tentang stres kerja dan variabel kinerja pada pekerja bagian pembelajaran, menunjukkan bahwa pekerja di bagian pembelajaran ini mempunyai kategori kondisional kinerja mereka berada pada kategori sedang. Sehingga perolehan

hasil antara kedua variabel ini mempunyai kategori yang sama. Artinya karena pekerja mempunyai stres kerja yang kondisional maka kinerja mereka juga cukup baik.

Manusia diberi pancaindra yang sempurna agar mereka bisa merespon maupun merasakan segala sesuatu yang ada di alam raya. Kemampuan merasakan sesuatu bisa bekerja dengan baik bila ada stimulus yang merangsang, yang mana proses ini disebut dengan persepsi. Manusia dapat mempergunakan pancaindera yang dimilikinya untuk mempersepsikan segala sesuatu yang diamatinya, hanya saja kemampuan pancaindera kadang-kadang tidak terlalu peka. Hal ini disebabkan beberapa faktor, baik yang bersifat internal, seperti fungsi fisiologis dan kondisi seseorang pada saat melakukan persepsi atau faktor eksternal seperti objek yang dipersepsi yang kurang jelas.

Robbins (dalam Anwar 2003: 11), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamika, dimana seseorang dikonfrontasi dengan sebuah peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting dan adanya faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain: Beban kerja yang terlalu sulit (berlebihan), tekanan dan sikap pemimpin yang kurang wajar (adil), waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan masalah keluarga.

Gejala-gejala yang dialami oleh tenaga kerja tersebut sesuai dengan pendapat Carry Cooper and Alison Straw (1995 : 7) yaitu ada 3 macam gejala stres kerja, meliputi gejala fisik, perilaku secara umum yang dapat muncul

juga di tempat kerja serta gejala-gejala di tempat kerja. Stres dapat menimpa semua orang dari satu individu ke individu yang lain dan dari waktu sampai kurun waktu tertentu. Munculnya gejala-gejala tersebut merupakan hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya dan kecakapannya) dan lingkungan, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Stres kerja dapat berdampak, baik bagi individu maupun organisasi atau perusahaan. Stres dapat berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi sosial. Sedangkan dampak stres kerja terhadap perusahaan yaitu terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kernormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan (Jacinta, 2002).

Pada variabel kinerja mayoritas pekerja pada bagian pembelajaran ini memiliki kinerja yang cukup baik. Perolehan hasil dari prestasi kerja ini menunjukkan bahwa pekerja telah melakukan pekerjaannya dengan baik, mengingat bahwa para pekerja yang berada pada kategori sedang hanya 65%, dan rendah hanya 13%. Akan tetapi karena hasil yang tinggi hanya 22%, sehingga perusahaan perlu terus mengambil langkah-langkah agar kinerja dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.

Pada dasarnya manusia itu ingin dirinya dihargai, dihormati dan diperhatikan eksistensinya. Seorang karyawan membutuhkan sebuah

reinforcement guna mengoreksi keinginan yang ada dalam dirinya seperti adanya *reward* jika karyawan tersebut berprestasi maka karyawan tersebut akan dipromosikan keposisi yang lebih lebih baik dari sebelumnya dan adanya *punishment* jika karyawan tersebut melakukan kesalahan seperti hasil kerja yang tidak memenuhi standart perusahaan, maka karyawan akan mendapat hukuman yang sesuai dengan kesalahannya. Maka secara otomatis karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam bekerja. Seorang karyawan akan merasakan keberadaannya dalam perusahaan jika perusahaan memberikan sesuai dengan apa yang semestinya diperoleh oleh karyawannya, salah satunya adalah iklim organisasi yng sangat kondusif bagi para karyawan.

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidak sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor As'ad (1991: 49) yaitu : faktor individu dan situasi kerja. Kinerja di PT. Bunga Wangsa Sejati yang mayoritas berada pada kategori cukup baik dapat disebabkan karena setiap karyawan dituntut untuk mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang mana dalam prestasi kerja indikator hasil kerja justru mendapatkan porsi yang lebih besar dari pada indikator-indikator yang lainnya. Dengan kondisi yang demikian, pekerjaan yang mereka lakukan kurang maksimal sehingga membuat kinerja mereka hanya berada pada kategori cukup baik.

Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi baik pada stres kerja maupun pada kinerja, diharapkan pihak manajemen PT. Bunga Wangsa Sejati dapat terus memperhatikan kinerja para karyawannya, sehingga produktivitas terus dapat dicapai agar perusahaan terus dapat maju dan berkembang dengan prestasi kerja yang semakin tinggi tiap harinya.

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dengan kinerja merupakan dua variabel yang saling berhubungan. Apalagi didukung dengan beberapa teori yang telah terbukti kebenarannya baik dalam perspektif psikologi maupun dalam perspektif Islam. Selain itu penelitian yang sejalan dengan pendapat tersebut semakin memperkuat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data penelitian di PT. Bunga Wangsa Sejati dapat diambil kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

1. Stres Kerja yang ada di PT. Bunga Wangsa Sejati kota Batu, berada pada kategori sedang yaitu 21 orang, karyawan berada pada kategori sedang dengan prosentase 65%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu karyawan di Bagian Pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati memiliki tingkat Stres Kerja sedang.
2. Kinerja yang diperoleh pekerja bagian pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati, juga berada pada kategori sedang yaitu 21 orang dengan prosentase 65%. Dengan perolehan hasil ini dapat dikatakan bahwa kinerja di perusahaan ini dapat dikatakan sedang, hanya perlu terus ditingkatkan, agar bisa lebih baik seterusnya.
3. Dari uji korelasi dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5, didapatkan hasil koefisien korelasi berbanding terbalik, r hitung dari hasil korelasi diatas memiliki nilai $r_{hitung} = 0.303 < r_{tabel} = 0,349$, berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja, dimana “semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja”.

B. Saran

Setelah mengetahui kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, karyawan, serta penulis selanjutnya, yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan perusahaan lebih mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara membuat program-program yang terkait dengan pengembangan kinerja,
 - b. Mengadakan dan memberikan pelatihan tentang pengolahan stress kerja bagi pekerja, sehingga mereka mengerti dan memahami cara mengatasi stress kerja.
 - c. Perlu dilakukan suatu upaya dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tidak menurun, seperti mendapatkan bonus atau reward bagi pekerja yang berhasil mencapai prestasi kerja tinggi dalam 6 bulan.
2. Bagi Karyawan
 - a. Diharapkan karyawan mampu memahami dan mengolah stress kerja dengan baik sehingga stress kerja tidak mengurangi kinerja karyawan.
 - b. Karyawan juga tetap melakukan usaha perbaikan terhadap kinerja masing-masing dengan terus berlatih dan membiasakan diri untuk berprestasi yang lebih tinggi. Karena dengan memiliki kinerja yang baik karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai hasil yang diinginkan sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

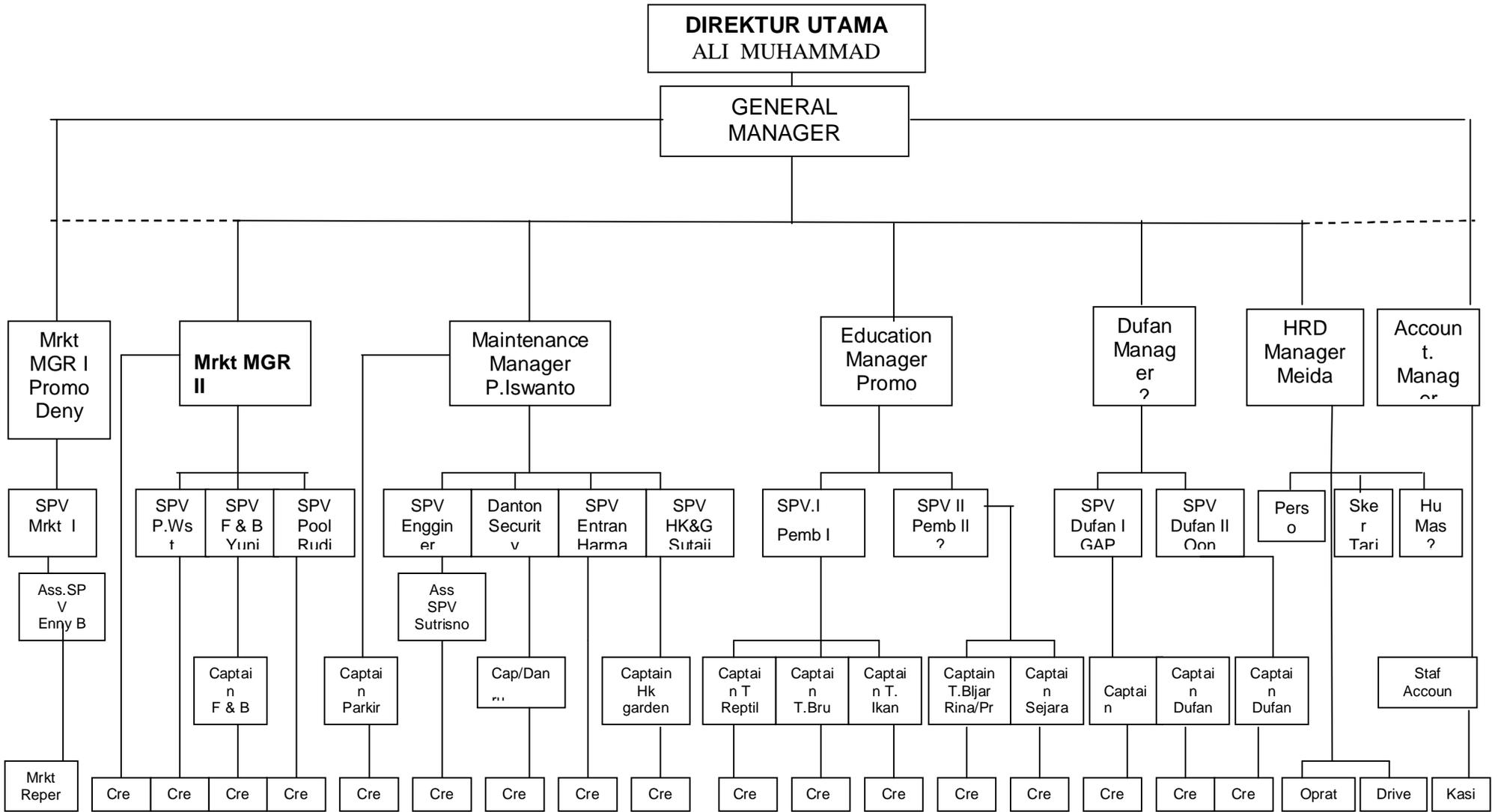
- a. Penelitian ini belum memberikan hasil maksimal dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih sempurna. Dengan menggunakan populasi yang luas dan menambah variabel-variabel lain seperti usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan, dapat mempengaruhi kinerja.
- b. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian yang telah dilakukan seperti menambah jumlah sampel penelitian, aspek-aspek lain yang mampu mengungkap stress kerja, dan lain sebagainya.

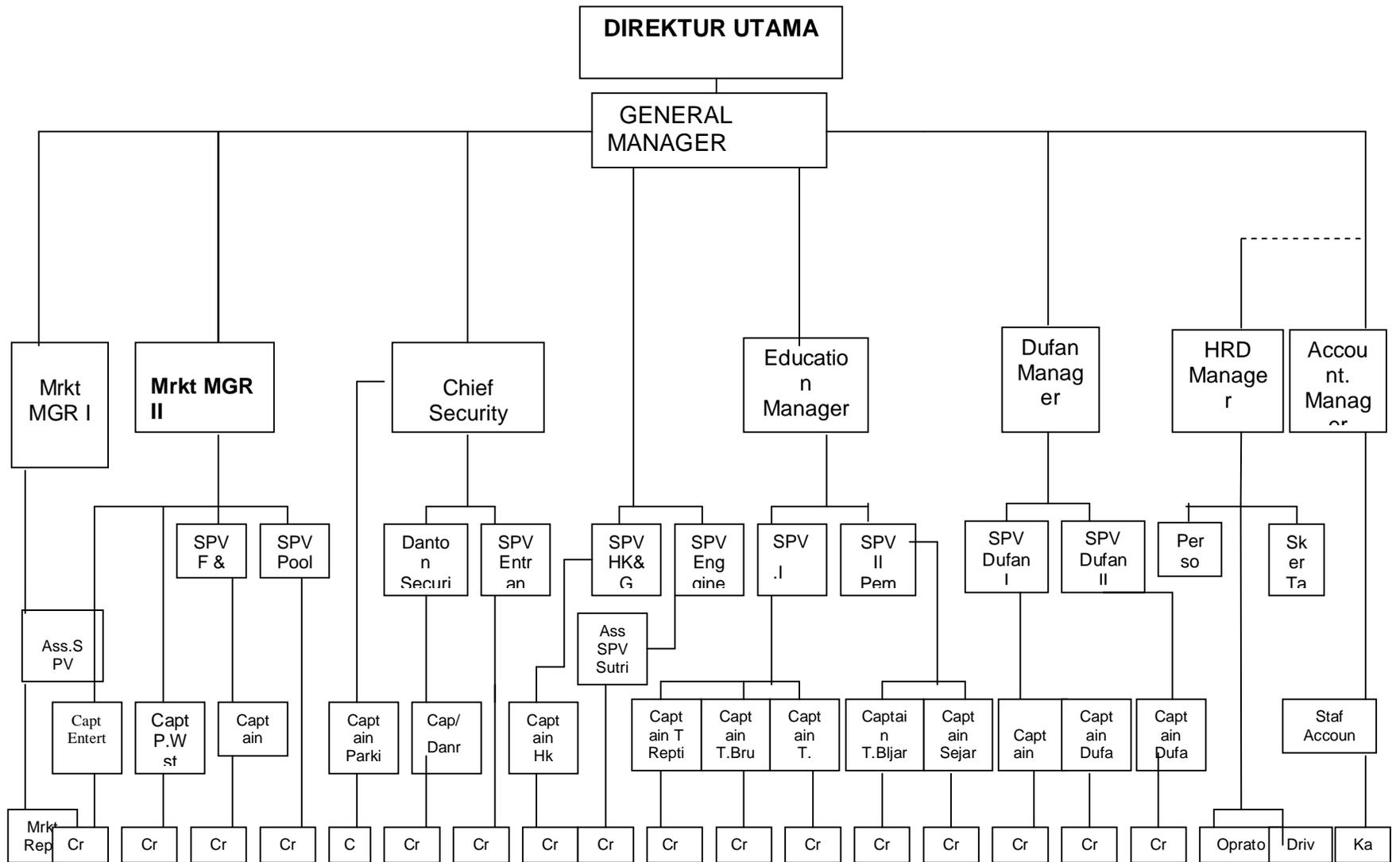
Daftar Pustaka

- Agus M Harjana. (1994). *Stres tanpa Distres Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius
- An, Mahfud. (1999), *Petunjuk Mengatasi Stres Kerja*, Bandung: PT Sinar Baru Algensindo.
- Anwar, Qomari., (2003), *Manajemen Stres Kerja Menurut Pandangan Islam*, Jakarta: Almawardi prima.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (1991). *Psikologi Industri*. Edist ke-empat. Jakarta: Liberty
- Azwar, Syaifuddin. (2007). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bungin, Burhan. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Carry Cooper dan Alison Straw. (1995). *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Editor: Fathudin. Jakarta: Kesaint Blanc
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Madinah: Mujamma'ah al Malik Fahd Li Thiba'at al Mush-haf, 1418 H.
- Dessler, Gary. (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Jakarta: Prehallindo.
- Dharman. (2000), *Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajemen*, Bandung: CV. Sinar Baru.
- Djamilah, Siti. (2001), *Kesehatan dan Kesejahteraan Sebagai Upaya meningkatkan peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kelompok*, Kompas, no1, Januari
- Freser, TM. (1992), *Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*, Jakarta, PT. Pustaka Binamen Pressindo.
- Gibson, Ivenchi, dkk. (1985), *Organisasi*, Edisi 2, Jakarta: Airlangga.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Handoko, Hani. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE.
- Hasibun, Malayu. (1990), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Mas Agung.
- Hasibun, Malayu. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Mas Agung.
- Hasan Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.: Jakarta
- Hayati, Nur. (2001), *Penyebab Stres Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja* (Tesis Tidak Diterbitkan), Malang: Universitas Brawidjaya Malang.
- Igor S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo: Dabara
- Kerlinger, F.N. (1998). *Asas-asas Penelitian Behavior*. Terjemahan oleh Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kirlinger. (1992). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: UGM Perss
- Kohler, Heinz. (1988) *Statistics for Business and Economic*. Glenview, Illinois: Scots, Foresman and Company.
- Lilik, I.E. (1998). *Hubungan Antara Komunikasi dengan Sters Kerja pada Karyawan di PT. Aneka Jati Mojoagung*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005), *Prilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Ravika Aditama.
- Muhammad, As'at.(1995), *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty
- Munandar, Ashar S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.

- Pangabean, Mutiara. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (1998), *Prilaku Organisasi*, Edisi 2, Jakarta: Prehallindo.
- Siagian Sondak. (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun Masri, Efendi. (1989). *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: New Aqua Press
- Sugiono,(2005). *Metodologi penelitian administrasi*. Bandung: Alfa Beta
- Suprihanto, john, dkk. (2003), *Prilaku Individu*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Susilowati. (2006). *Analisa Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja (Study pada SMPN Jatirejo Mojokerto*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
- Swart, Judith. (2002), *Stres dan Nutrisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahana Komputer, Tim Penelitian dan Pengembangan. (2003). *Pengolahan Data Statistika dengan SPSS 11.5*. Jakarta: Salemba Infotek





Nama : * (Boleh Asli/
Samaran)
Jenis Kelamin : (L / P)
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

Petunjuk

Dibawah ini terdapat 32 pernyataan. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda silang (×) pada kolom jawaban yang tersedia. Tidak ada jawaban yang salah. semua pilihan jawaban adalah benar, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan yang anda alami.

Contoh:

No	Pertanyaan	S	Se	K	TP
1	Saya sering melamun bila pekerjaan tidak terselesaikan	X			

Keterangan:

S : Selalu

Se : Seringkali

K : Kadang- kadang

TP : Tidak Pernah

No	Pertanyaan	S	Se	K	TP
1	Nafas saya menjadi memburu bila membuat kesalahan atau kekeliruan saat bekerja				
2	Saya cemas karena sedang terjadi pemberhentian kerja sementara ditempat kerja				
3	Saya susah berkonsentrasi dalam bekerja bila masalah keluarga belum terselesaikan				
4	Saya sering memarahi teman kerja bila tidak serius dalam kerja				
5	Meskipun saya sering melakukan kesalahan atau kekeliruan kerja saya tetap tenang menghadapinya				
6	Pemberhentian masal kerja tidak membuat diri saya merasa cemas				
7	Walaupun pikiran saya diliputi banyak masalah saya tetap memusatkan pikiran pada pekerjaan				

8	Saya tetap sabar meskipun teman kerja saya mencela hasil pekerjaan saya				
9	Tenggorokan saya terasa kering bila atasan selalu mengawasi kerja saya				
10	Saya sedih apabila gaji saya dipotong karena beberapa hari terlambat datang kerja				
11	Saya mudah melakukan kesalahan kerja bila pikiran sedang kacau				
12	Saya sering membatalkan janji dengan keluarga bila dapat masalah ditempat kerja				
13	Meskipun badan letih saya tetap semangat kerja				
14	Dihianati temen kerja membuat saya sakit hati				
15	Teman saya selalu menghibur bila emosi saya sedang naik waktu bekerja				
16	Saya selalu menepati janji untuk selalu menghubungi keluarga meskipun saya sibuk kerja				
17	Saya mudah sembelit bila cemas menghadapi pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang saya				
18	Saya sering menyendiri bila saya merasa tidak aman				
19	Saya sering melamun sehingga pekerjaan saya tidak terselesaikan tepat waktu				
20	Saya tetap mempertahankan pendapat saya meskipun teman kerja saya kurang setuju				
21	Saya tetap tenang meskipun dapat tekanan dari atasan				
22	Saya berusaha untuk selalu menerima kritikan dan saran dari teman kerja				
23	Saya tetap semangat dalam bekerja meskipun peraturan perusahaan semakin ketat				
24	Saya selalu minta maaf bila melakukan kesalahan dalam keseharian di kantor				
25	Saya mudah sakit kepala bila tiba-tiba dipanggil pimpinan				
26	Gairah kerja saya menurun bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai perusahaan				
27	Mutu kerja saya menurun apabila fisik saya melemah pada saat kerja				
28	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun badan saya terasa letih				
29	Perasaan gugup tidak menghalangi semangat saya untuk tetap bekerja				

30	Otot saya tegang bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
31	Nafsu makan saya tetap baik meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan				
32	Badan saya terasa panas apabila atasan sedang memarahi saya tanpa alasan				

Periksalah kembali jangan sampai ada nomor yang terlewatkan
oo-----Terima Kasih-----oo

Subjek	Skor Aitem Stress Kerja																																Σ	
	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	31	32		
1	2	4	3	3	4	2	1	1	3	2	2	1	3	3	2	2	4	3	2	4	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	77	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	88	
3	3	2	2	4	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	1	3	2	3	1	2	3	2	73	
4	2	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	1	2	3	3	1	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	1	2	3	92	
5	3	4	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	96	
6	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	116	
7	4	3	2	2	4	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	3	4	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	79	
8	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	1	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	3	3	102
9	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	108	
10	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	112	
11	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	102	
12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	110	
13	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	100	
14	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	114	
15	4	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	93	
16	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	115	
17	4	1	2	2	3	1	3	4	4	2	3	2	4	4	2	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	4	2	4	1	81	
18	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	93	
19	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	2	106	
20	3	3	3	4	3	4	2	2	4	1	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	1	2	3	2	4	2	3	3	92	
21	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	106	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	126	
23	2	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	2	2	4	92	
24	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	97	
25	4	2	3	4	4	2	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	100	

26	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	3	104
27	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	3	3	76
28	4	4	3	4	3	4	3	4	1	1	3	3	1	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	96
29	3	2	2	1	4	1	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	1	3	1	1	4	3	2	3	3	3	3	2	82
30	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	63
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	126
32	4	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	93

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.3750	.6599	32.0
2.	VAR00002	2.9688	.9327	32.0
3.	VAR00003	3.0625	.8007	32.0
4.	VAR00004	3.3438	.9019	32.0
5.	VAR00005	3.5625	.6189	32.0
6.	VAR00006	2.8125	.9980	32.0
7.	VAR00007	2.8438	.9873	32.0
8.	VAR00008	2.4688	.9153	32.0
9.	VAR00009	3.0000	.9504	32.0
10.	VAR00010	2.9063	1.1461	32.0
11.	VAR00011	3.1875	.8206	32.0
12.	VAR00012	2.5313	.9499	32.0
13.	VAR00013	3.0000	.9504	32.0
14.	VAR00014	3.0000	.9504	32.0
15.	VAR00015	3.0625	1.0140	32.0
16.	VAR00016	3.3750	.6599	32.0
17.	VAR00017	2.9688	.9327	32.0
18.	VAR00018	3.0625	.8007	32.0
19.	VAR00019	3.0625	1.0140	32.0
20.	VAR00020	3.5625	.6189	32.0
21.	VAR00021	2.8125	.9980	32.0
22.	VAR00022	2.8438	.9873	32.0
23.	VAR00023	2.8125	.9980	32.0
24.	VAR00024	3.3438	.9019	32.0
25.	VAR00025	2.9063	1.1461	32.0
26.	VAR00026	3.1875	.8206	32.0
27.	VAR00027	2.5313	.9499	32.0
28.	VAR00028	3.1875	.8206	32.0
29.	VAR00029	3.0000	.9504	32.0
30.	VAR00030	3.0625	1.0140	32.0
31.	VAR00031	3.3750	.6599	32.0
32.	VAR00032	2.9688	.9327	32.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	97.1875	226.8669	15.0621	32

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.8125	218.8024	.3908	.9102
VAR00002	94.2188	215.6603	.3773	.9105
VAR00003	94.1250	210.8871	.6596	.9065
VAR00004	93.8438	213.5554	.4741	.9090
VAR00005	93.6250	220.9516	.3007	.9111
VAR00006	94.3750	209.4677	.5678	.9074
VAR00007	94.3438	209.5877	.5703	.9074
VAR00008	94.7188	214.1442	.4437	.9094
VAR00009	94.1875	215.1250	.3888	.9103
VAR00010	94.2813	215.8861	.2870	.9127
VAR00011	94.0000	212.3871	.5772	.9076
VAR00012	94.6563	212.8780	.4721	.9090
VAR00013	94.1875	215.1250	.3888	.9103
VAR00014	94.1875	215.1250	.3888	.9103
VAR00015	94.1250	207.1452	.6404	.9062
VAR00016	93.8125	218.8024	.3908	.9102
VAR00017	94.2188	215.6603	.3773	.9105
VAR00018	94.1250	210.8871	.6596	.9065
VAR00019	94.1250	207.1452	.6404	.9062
VAR00020	93.6250	220.9516	.3007	.9111
VAR00021	94.3750	209.4677	.5678	.9074
VAR00022	94.3438	209.5877	.5703	.9074
VAR00023	94.3750	209.4677	.5678	.9074
VAR00024	93.8438	213.5554	.4741	.9090
VAR00025	94.2813	215.8861	.2870	.9127
VAR00026	94.0000	212.3871	.5772	.9076
VAR00027	94.6563	212.8780	.4721	.9090
VAR00028	94.0000	212.3871	.5772	.9076
VAR00029	94.1875	215.1250	.3888	.9103
VAR00030	94.1250	207.1452	.6404	.9062
VAR00031	93.8125	218.8024	.3908	.9102
VAR00032	94.2188	215.6603	.3773	.9105

Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 32

Alpha = .9116

Subjek	Skor Kinerja																																			Σ	
	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	31	32	33	34	35		
1	1	4	3	4	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	2	2	2	1	1	3	4	1	3	3	1	2	4	2	1	2	1	87	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	127
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	90	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	86	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	121	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	106	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	3	3	4	1	1	4	4	4	4	2	4	4	3	2	1	2	1	106	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	137	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	134	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	107	
11	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	3	67	
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	119	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	130	
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	127	
15	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	113	
16	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	122	
17	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	1	1	3	1	3	97	
18	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	2	2	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	107	
19	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	118	
20	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	106	
21	1	4	3	4	1	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	1	4	2	2	4	2	4	111	
22	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
23	4	4	3	4	1	2	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	1	4	4	4	2	4	2	2	2	2	99	
24	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	113	

25	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	4	4	3	3	4	2	2	1	2	1	105	
26	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	115	
27	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	1	1	3	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	104	
28	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	121
29	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3	1	3	108	
30	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	113	
31	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
32	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	115

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.1563	1.0195	32.0
2.	VAR00002	3.4063	.8370	32.0
3.	VAR00003	3.4063	.8370	32.0
4.	VAR00004	3.5313	.8418	32.0
5.	VAR00005	3.0625	1.1053	32.0
6.	VAR00006	3.2500	.9158	32.0
7.	VAR00007	3.3125	.8206	32.0
8.	VAR00008	3.2500	.9158	32.0
9.	VAR00009	3.3438	.8654	32.0
10.	VAR00010	3.4688	.8418	32.0
11.	VAR00011	3.4063	.8370	32.0
12.	VAR00012	3.4688	.7613	32.0
13.	VAR00013	3.2813	.8514	32.0
14.	VAR00014	3.1875	.9311	32.0
15.	VAR00015	2.8438	.9873	32.0
16.	VAR00016	2.9688	1.0313	32.0
17.	VAR00017	3.2188	.8701	32.0
18.	VAR00018	3.2813	.8514	32.0
19.	VAR00019	3.0625	1.0140	32.0
20.	VAR00020	3.0625	1.0140	32.0
21.	VAR00021	3.3750	.6599	32.0
22.	VAR00022	2.8438	.9873	32.0
23.	VAR00023	2.8438	.9873	32.0
24.	VAR00024	3.4063	.8370	32.0
25.	VAR00025	3.5313	.8418	32.0
26.	VAR00026	3.0625	1.1053	32.0
27.	VAR00027	3.4688	.7613	32.0
28.	VAR00028	3.2813	.8514	32.0
29.	VAR00029	3.1563	1.0195	32.0
30.	VAR00030	3.3750	.6599	32.0
31.	VAR00031	2.9688	.9327	32.0
32.	VAR00032	2.8125	.9980	32.0
33.	VAR00033	2.8438	.9873	32.0
34.	VAR00034	2.8125	.9980	32.0
35.	VAR00035	2.8438	.9873	32.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	111.5938	239.2813	15.4687	35

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	108.4375	220.5121	.5856	.8986
VAR00002	108.1875	225.3831	.5251	.8999
VAR00003	108.1875	222.5444	.6421	.8982
VAR00004	108.0625	226.0605	.4943	.9003
VAR00005	108.5313	222.5151	.4714	.9006
VAR00006	108.3438	226.3619	.4384	.9011
VAR00007	108.2813	230.4022	.3294	.9026
VAR00008	108.3438	224.8780	.4938	.9002
VAR00009	108.2500	224.5806	.5379	.8996
VAR00010	108.1250	225.0161	.5368	.8997
VAR00011	108.1875	225.6411	.5146	.9000
VAR00012	108.1250	230.8226	.3406	.9024
VAR00013	108.3125	229.0605	.3685	.9021
VAR00014	108.4063	228.8296	.3402	.9026
VAR00015	108.7500	225.4839	.4324	.9012
VAR00016	108.6250	228.3710	.3159	.9032
VAR00017	108.3750	229.7258	.3336	.9026
VAR00018	108.3125	229.0605	.3685	.9021
VAR00019	108.5313	225.9345	.4041	.9017
VAR00020	108.5313	225.9345	.4041	.9017
VAR00021	108.2188	230.9506	.3936	.9018
VAR00022	108.7500	225.4839	.4324	.9012
VAR00023	108.7500	225.4839	.4324	.9012
VAR00024	108.1875	222.5444	.6421	.8982
VAR00025	108.0625	226.0605	.4943	.9003
VAR00026	108.5313	222.5151	.4714	.9006
VAR00027	108.1250	230.8226	.3406	.9024
VAR00028	108.3125	229.0605	.3685	.9021
VAR00029	108.4375	220.5121	.5856	.8986
VAR00030	108.2188	230.9506	.3936	.9018
VAR00031	108.6250	226.3065	.4314	.9012
VAR00032	108.7813	228.3700	.3287	.9029
VAR00033	108.7500	225.4839	.4324	.9012
VAR00034	108.7813	228.3700	.3287	.9029
VAR00035	108.7500	225.4839	.4324	.9012

-

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)
A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 35

Alpha = .9036

Correlations

		Stres Kerja	Kinerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.303
	Sig. (2-tailed)	.	.092
	N	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.303	1
	Sig. (2-tailed)	.092	.
	N	32	32