

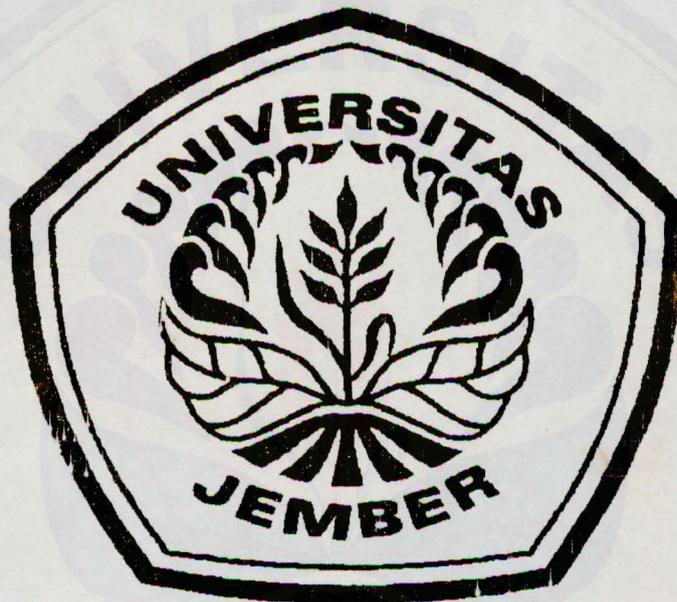
**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN BERTIPE KEPRIBADIAN A PADA KANTOR  
ASURANSI BUMI ASIH JAYA SURABAYA**

**SKRIPSI**



Unit UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

Disusun guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Fakultas Ekonomi Universitas Jember



Disusun oleh :

LULUS SWANDAYANI

980810201256

Acad	Hadiah	Kelas
	Pembelian	6PS.3
Terima	Tgl.	Swi
No. Induk	15 JAN 2004	P

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

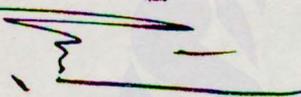
**2003**

**TANDA PERSETUJUAN REVISI**

NAMA : Lulus Swandayani  
N.I.M : 98081021236  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA STRES KARYAWAN  
BERKEPRIBADIAN A DENGAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT.  
ASURANSI BUMI ASIH JAYA)  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

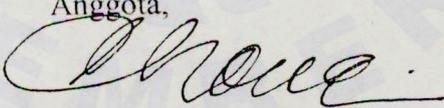
Ketua,

Sekretaris

  
Drs. Budi Nurhardjo, M.Si  
131 408 353

  
Drs. Achmad Ichwan  
130 781 340

Anggota,

  
Chairul Saleh, SE, M.Si  
132 240 148

November 2003

## JUDUL SKRIPSI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : LULUS SWANDAYANI

N. I. M. : 98081201236

Jurusan : MANAJEMEN

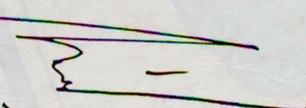
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

9 AGUSTUS 2003

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

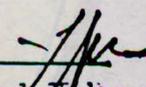
### Susunan Panitia Penguji

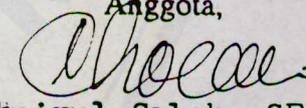
Ketua,

  
Dr. Bidi Nurhardjo, M. Si  
NIP. 131 408 353



Sekretaris,

  
Dr. Achmad Ichwan  
NIP. 130 781 340  
Anggota,

  
Chairul Saleh, SE, M. Si  
NIP. 132 240 148



Ketahui/Menyetujui  
Fakultas Ekonomi  
Jember,  
Dr. H. Liakip, SU  
NIP. 130 531 976

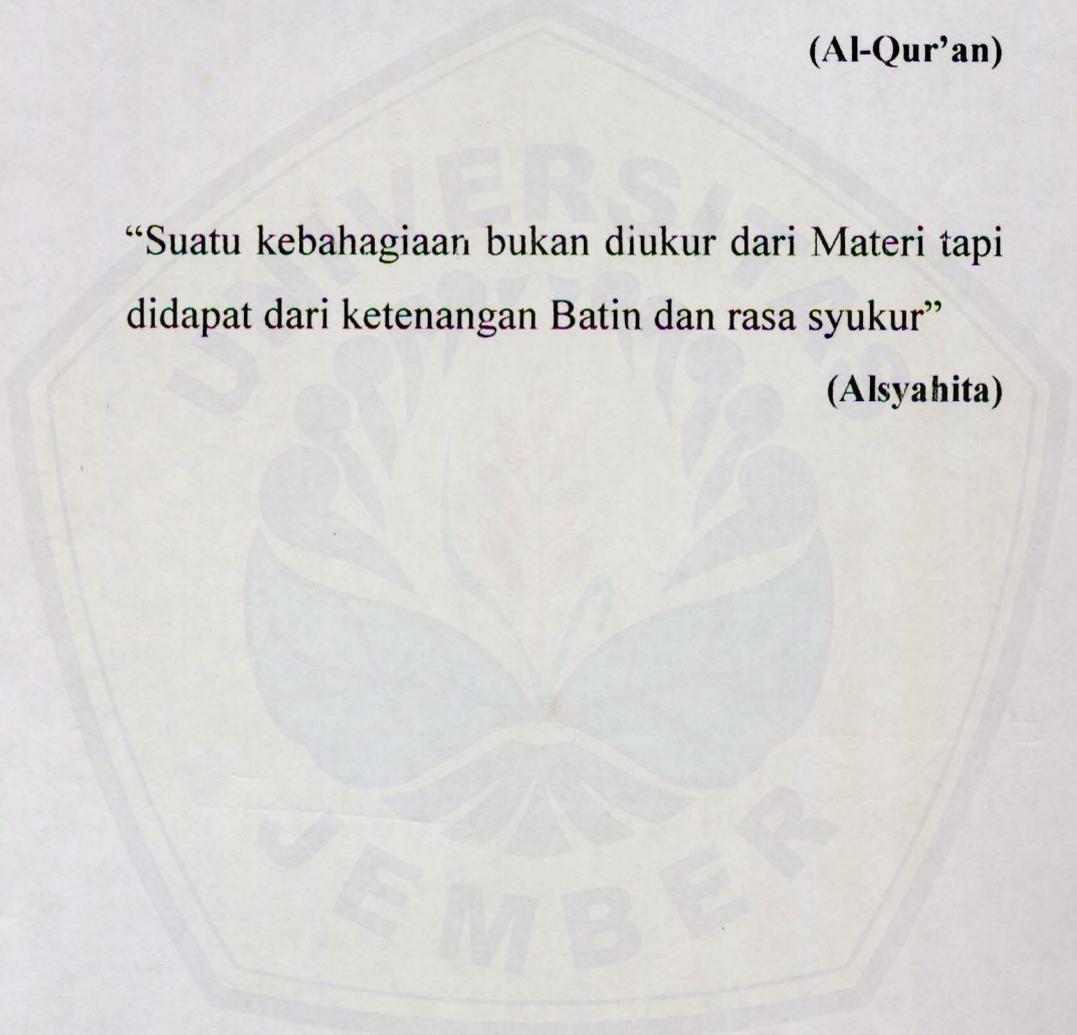
## MOTTO

“Allah tidak akan merubah nasib kaum-Nya kecuali mereka mau merubahnya sendiri”

(Al-Qur'an)

“Suatu kebahagiaan bukan diukur dari Materi tapi didapat dari ketenangan Batin dan rasa syukur”

(Alsyahita)



PERSEMBAHAN :

Ku persembahkan untaian karyaku yang sederhana ini  
kapada :

*Ayahandaku Suwandi dan Ibundaku tercinta Daruwati*

*Saudara kembarku Lilis Swandayani*

*Adik terakhirku Trioktavianani*

*Beserta seluruh keluarga besar Dukuh Pakis  
99 Surabaya*

*Dan Terakhir buat Ape, Seorang yang dengan  
tulus memberiku penghargaan disaat aku jatuh  
maupun saat kegembiraan datang, motivasiku dalam  
mencari masa depan tetap dalam pengharapan dan  
penantian yang tak pasti.*

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.

Pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan metode sensus dengan cara penyebaran kuesioner, hanya karyawan bertipe kepribadian A yang menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 21 orang atau 75%. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik dengan menggunakan model Analisis Regresi Linier Sederhana paket Program SPSS 9.0 for Windows.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) variabel Stress kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya, yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,804 dengan nilai sig. (Probabilitas) sebesar 0,000 berada di bawah 0,005 (Nilai alpha). (2) Sub Faktor yang mempunyai kecenderungan menimbulkan stress kerja adalah faktor organisasional yang berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A. ini dibuktikan dengan uji partial sebesar 0,561 atau 56,1% (3) Nilai T test sebesar 2,792 yang berarti bahwa faktor organisasional dengan indikator-indikator yang ada di dalam faktor organisasional tersebut pada tingkat tertentu, selain memiliki kecenderungan menimbulkan stress kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada kantor Asuransi Bumi Asih Jaya.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa : (1) stres kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya, yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,804 dengan sig (Probabilitas) sebesar 0,000 berada di bawah 0,005 (Nilai alpha), (2) Sub Faktor yang mempunyai kecenderungan menimbulkan stres kerja adalah faktor organisasional yang berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan kepribadian A. Ini dibuktikan dengan uji partial sebesar 0,561 atau 56,1% (3) Nilai T test sebesar 2,792 yang berarti bahwa faktor organisasional dengan Indikator-indikator yang ada di dalam faktor Organisasional tersebut pada tingkat tertentu, selain memiliki kecenderungan menimbulkan stres kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bertipe A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, hidayah serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi. Yang mengambil judul Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Skripsi ini tidak akan tercipta jika tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, menyadari hal ini maka penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak sebagai berikut :

1. Prof. Dr. H. Kabul Santoso, MS selaku Rektor Universitas Jember.
2. Drs. H. Liakip, SU selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dra. Diah Yulisetiari, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Maryanto, Drs. MM.H selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi kemudahan dan bimbingan untuk pembuatan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Choirul Saleh, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II atas kesediaan waktu yang disediakan di Surabaya dalam membantu penyelesaian skripsi saya.
6. Seluruh Staff Pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember atas segala ilmu yang telah diberikan selama ini.
7. Seluruh Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember atas bantuan yang telah diberikan selama ini.
8. Ibu Eva selaku Kepala bagian Umum dan seluruh Tenaga Kerja Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya atas kesediaan waktu dan bantuan yang telah diluangkan selama penulis melakukan penelitian.

9. Kedua orang Tuaku yang tercinta, terima kasih yang tak terlukiskan atas segala kasih sayang, perhatian, nasehat dan pengorbanan selama ini serta doa yang tiada hentinya terpanjatkan untukku, bahagia untukmu.
10. Kedua orang adiku yang cantik dan baik, terima kasih atas segala perhatiannya, kenangan masa serta kebersamaan dan kerukunan yang tetap, semoga kita dapat mempertahankan semua itu.
11. Cowok-cowok yang memanjakanku dan memperhatikanku saat-saat pengerjaan skripsi, Yudhan, Adrew Fisip, semoga kalian semua tak melupakan saat-saat kebersamaan kita saat di Jember maupun di Surabaya. Thank's Yudhan yang udah bantu ngetik Proposalku.
12. Sahabat sejatiku yang ngerti dan menyumbangkan dorongan yang sangat besar dalam hidupku Retraining Cahyani terima kasih telah memberiku kekuatan dan semangat dengan nasehat-nasehatmu.
13. The Halmahera Raya 2 Crew. Catur, Arik, Siska, Nina, Anita, Rida, dan tidak lupa semua kakak-kakak yang telah diwisuda dan meninggalkanku, aku kangen dan sayang kalian! Serta semua gadis-gadis seksi di Halmahera Raya No. 2 Jember. I LOVE YOU ALL GIRL, KEEP SMILING!
14. Teman-teman Manajemen '98, terima kasih atas kebersamaan selama ini.
15. Pendampingku yang setia yang takkan berubah *Arif Permata*, terima kasih atas didikan dan Laptop yang dipinjamkan untuk menulis ini, kapan menyusul aku dan sampai kapan penantianku berakhir?
16. Almamaterku Universitas Jember.

5 Agustus 2003

Penulis,

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAKSI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pokok Permasalahan .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Kerangka pemecahan Masalah .....	5
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Landasan Teori .....	8
2.2.1 Pengertian Stres .....	9
2.2.2 Sumber-sumber Stres Kerja .....	12
2.2.3 Akibat Stres .....	14
2.2.4 Reaksi Terhadap Stres .....	15
2.2.5 Pengertian Prestasi .....	19
2.2.6 Penilaian Prestasi Karyawan .....	19
2.2.7 Hubungan Stres dan Kinerja .....	24
2.2.8 Manajemen Stres .....	25
2.3 Hipotesis .....	29
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian .....	30
3.2 Populasi .....	30
3.3 Metode Pengambilan Populasi .....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.5 Batasan Masalah .....	32

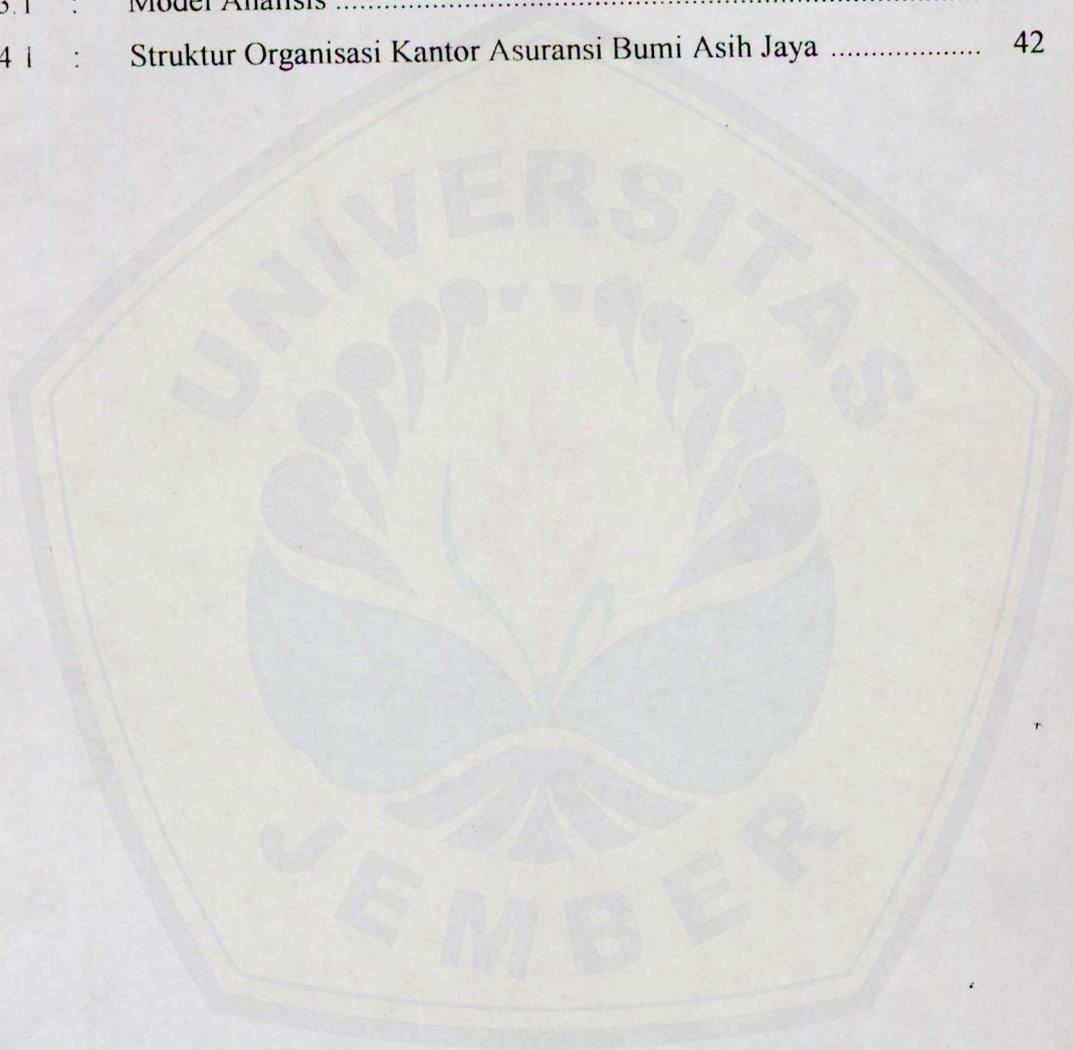
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya .....	32
3.7	Model Analisis .....	35
3.8	Teknik Analisis .....	36
<b>IV. HASIL PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Obyek yang Diteliti .....	40
4.1.1	Sejarah Singkat Organisasi Asuransi .....	40
4.1.2	Sejarah Singkat Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya .....	40
4.1.3	Lokasi .....	41
4.1.4	Struktur Organisasi Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya .....	41
4.1.5	Ketenagakerjaan .....	47
4.1.6	Pelaksanaan Penilaian Prestasi Karyawan Pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya .....	47
4.2	Analisis Data .....	47
4.2.1	Penentuan Tipe Kepribadian Karyawan .....	47
4.2.2	Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen .....	50
4.2.3	Analisis Regresi .....	55
4.2.4	Pengujian Hipotesis .....	56
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
<b>V. HASIL PENELITIAN</b>		
5.1	Simpulan .....	62
5.2	Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		64
<b>LAMPIRAN .....</b>		66

## DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.1 : Profil Kepribadian Tipe A dan Tipe B .....	18
3.1 : Kisi-kisi (Blue Print) Kuesioner Variabel (X) .....	32
4.1 : Daftar Kepegawaian dan Kepangkatan Karyawan Pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya .....	42
4.2 : Latar Belakang Pendidikan Karyawan .....	48
4.3 : Jenis Kelamin Karyawan .....	49
4.4 : Umur Karyawan .....	49
4.5 : Masa Kerja Karyawan .....	50
4.6 : Tabulasi Validitas Pertanyaan Kuisisioner Variabel Organisasional (Seleksi 1) .....	51
4.7 : Tabulasi Validitas Pertanyaan Kuisisioner Variabel Organisasional (Seleksi 2) .....	52
4.8 : Tabulasi Validitas Pertanyaan Kuisisioner Variabel Organisasional (Seleksi 3) .....	53
4.9 : Tabulasi Validitas Pertanyaan Kuisisioner Variabel Organisasional (Seleksi 4) .....	53
5.3 : Analysis Variance Tabel .....	56
5.4 : Regresi Linier Variabel .....	57
Stres kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya	
5.5 : Frekuensi Tingkat Stres Karyawan .....	59
5.6 : Nilai Rata-rata Variabel Stres Kerja .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1.1 : Kerangka Pemecahan Masalah .....	5
2.1 : Model Hubungan Stres dan Kinerja .....	25
3.1 : Model Analisis .....	35
4.1 : Struktur Organisasi Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya .....	42



**DAFTAR LAMPIRAN**

## Lampiran

- 1 : Kuisisioner atau Istrumen Penelitian
- 2 : Rekap Skor Kuisisioner Tipe Kepribadian Karyawan
- 3 : Rekapitulasi Hasil Kuisisioner untuk Variabel Stres Kerja (X)
- 4 : Pengujian Validitas dan Realibilitas Factor X2 (Seleksi 1,2,3,4)
- 5 : Pengujian Validitas dan Realibilitas Factor X3
- 6 : Pengujian Validitas dan Realibilitas Factor X1, X2, X3
- 7 : Perhitungan Regresi Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- 8 : Regresi Linier Variabel Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Bertipe Kepribadian A
- 9 : Izin Penelitian



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas perusahaan adalah sangat penting, karena Sumber Daya Manusia inilah yang menciptakan berbagai inovasi dan kemudian membuat organisasi menjadi besar dan dikenal luas. Berbagai aktivitas dikembangkan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Akan tetapi keberadaan Sumber Daya Manusia yang hebat dan unggul malah bisa menjadi bumerang bagi organisasi itu sendiri, jika tidak disertai dengan perencanaan dan pengendalian Sumber Daya Manusia itu sendiri dengan tidak mengesampingkan Sumber Daya Manusia yang lain. Di sisi harmonis, tata hubungan antara atasan dan bawahan juga menjadi hal yang penting untuk dimiliki oleh organisasi manapun. Terlebih lagi pada organisasi yang secara langsung seluruh unsur insentif diterjemahkan dalam bentuk uang. Kesalahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mengganggu ketenangan kerja dan akhirnya menimbulkan konflik.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia seperti yang dikemukakan di atas, maka setiap organisasi diharapkan dapat menciptakan program yang dapat mendukung tercapainya sasaran organisasi dan sekaligus sasaran individu. Agar sasaran organisasi dapat tercapai, nampaknya kita perlu terlebih dahulu mengetahui apa makna bekerja. Menurut substansinya makna manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan seperti penghargaan, status, serta imbalan berupa uang dalam bentuk bonus dan lainnya. Di sini pengadministrasian penggajian karyawan sangat penting. Bila penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang berpotensi dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi dan melatih penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan prestasi kerja mereka.

Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa berusaha untuk berhubungan dengan orang lain yaitu orang yang dalam organisasi tempat mereka bekerja bisa

meliputi atasan, bawahan, dan rekan kerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Suatu perusahaan selain berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, perusahaan juga harus memenuhi kebutuhannya sendiri. Antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan harus selaras. Ketidakselarasan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan tempat bekerja akan mengakibatkan konflik peran. Hal ini dapat menimbulkan tekanan atau stress. Jika karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan perannya masing-masing maka tekanan atau stress akan timbul dalam diri karyawan, sehingga keberhasilan karyawan dalam berperan akan mempengaruhi prestasi organisasi.

Tekanan atau stres pada karyawan disebabkan adanya faktor penekan dalam pekerjaan. Faktor penekan ini bisa mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang. Stres yang disebabkan faktor penekan ini bisa bersifat positif atau bisa bersifat negatif. Stres yang bersifat positif ini disebabkan adanya tantangan-tantangan pekerjaan yang harus dihadapi dan diselesaikan dengan cepat. Misalnya adanya tuntutan untuk menyelesaikan beban kerja yang berlebih sedangkan waktu yang diberikan sangat terbatas. Sedangkan stres yang bersifat negatif disebabkan karena tekanan dari kondisi kerja yang kurang mendukung pelaksanaan kerja sehingga menyebabkan adanya gangguan kesehatan fisik maupun psikis. Misalnya kondisi yang kurang mendukung tersebut berasal dari lingkungan fisik tempat kerja karyawan yaitu penerangan yang dipakai pada ruangan kerja kurang terang atau terlalu menyilaukan sehingga karyawan menjadi pusing bahkan konsentrasinya dalam bekerja juga terganggu. Stres dalam pekerjaan juga terjadi pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Kantor Asuransi ini bekerja dalam bidang mengkoordinir dan membina Anggotanya atau agen pemasaran Asuransi yang ada dalam wilayah wewenangnya. Dalam bekerjanya pihak Asuransi kerap mengalami stres. Dengan adanya stres ini menyebabkan karyawan mengalami penurunan prestasi kerja. Dalam menanggapi stres ini karyawan menilai secara berbeda-beda, dengan adanya tekanan stress ini ada karyawan yang justru mengalami peningkatan prestasi kerja tetapi ada juga mengalami penurunan prestasi kerja.

Stres atau tekanan dalam pekerjaan yang terjadi pada karyawan bagian pemasaran pada Kantor Asuransi ini berasal dari kondisi kerja yaitu lingkungan fisik tempat kerja maupun dari pekerjaan individu. Karyawan bagian pemasaran mempunyai beban dalam alokasi dana, perolehan nasabah, penagihan premi ke dan dari sekian banyak nasabah asuransi yang ada di berbagai daerah cakupannya dimana perolehan premi ini terkadang tidak sesuai dengan target yang dikehendaki oleh perusahaan karena masyarakat kurang begitu percaya dan tidak mengerti tentang asuransi itu sendiri. Karena hal inilah maka kadang pada kenyataannya target itu kurang bisa terlampaui. Hal inilah yang menyebabkan karyawan pada Kantor Asuransi ini menjadi cepat lelah dan bosan dalam bekerja sehingga tidak jarang mereka mengalami penurunan Prestasi kerja.

Karyawan berkepribadian A mengalami stres yang kuat dalam lingkungan yang penuh tekanan, tapi mereka kecanduan pada situasi ini. Individu tipe A memiliki sifat yang kompetitif, suka mengabdikan waktu pada pekerjaan, taraf kinerjanya tinggi. Namun demikian sifat tidak sabar dan lekas marahnya sering menyebabkan penyakit jantung, dalam hal inilah manifestasi stres muncul. Bagaimanapun prestasi karyawan tipe A tidak selalu lebih baik daripada karyawan tipe E.

## **1.2 Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas tentang kenyataan yang sedang terjadi dalam perusahaan maka peneliti akan mencoba mengungkap penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya?”

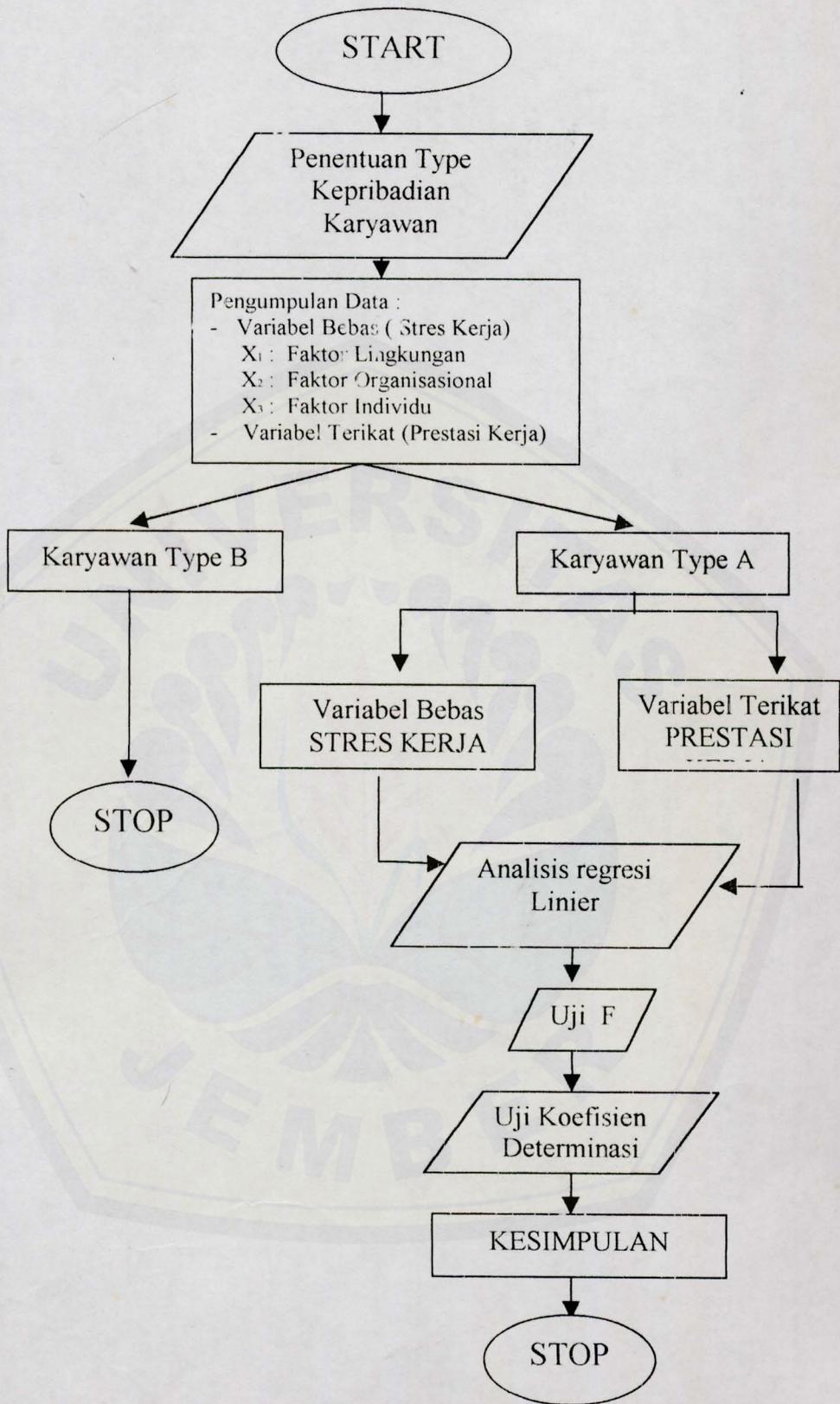
## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya tentang pentingnya Sumber Daya Manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari penelitian lain di bidang Sumber Daya Manusia.





Gambar : Kerangka Pemecahan Masalah

**Keterangan Gambar :**

- a. Melakukan persiapan penelitian yaitu perumusan masalah, penetapan tujuan, serta persiapan lainnya yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Penentuan Tipe kepribadian dengan menggunakan kuisioner Tipe kepribadian yang digunakan untuk menentukan Tipe kepribadian karyawan yaitu Tipe kepribadian A atau kepribadian B.
- c. Pengumpulan data melalui tehnik wawancara dan studi pustaka dilaksanakan untuk memperoleh data mengenai variabel-variabel yang akan diteliti yang berkaitan dengan penelitian.
- d. Karyawan bertipe Kepribadian A digunakan sebagai sample dalam penelitian ini, sedangkan karyawan bertipe kepribadian B tidak digunakan dalam penelitian ini.
- e. Menghitung signifikansi antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana.
- f. Menghitung signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji f.
- g. Menghitung derajat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji koefisien Determinasi.
- h. Melakukan pembahasan dari hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan yang ditetapkan dalam penelitian dan juga menguji apakah Hipotesis yang diambil adalah Benar atau Salah.
- i. Mengambil kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian.
- j. Stop yaitu akhir dari seluruh proses penelitian.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA



Unit UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

### 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Fathorrachman (2000) meneliti tentang konflik dan stres serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum Kabupaten Situbondo. Responden yang diteliti sejumlah 51 orang. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap stres kerja, konflik peran terhadap kinerja dan stres kerja terhadap kinerja serta pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*part analysis*) atau regresi berganda paket program SPSS 9.0 for Windows. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gambaran konflik peran dan stres kerja di PDAM Kabupaten Situbondo memiliki kategori relatif sangat rendah. Adanya pengaruh yang signifikan dari konflik terhadap stres kerja, dimana nilai koefisien regresi menunjukkan positif dan nilai koefisien determinasi sebesar 26,6% sumbangan pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Sedangkan pengaruh konflik peran terhadap stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji yang sangat signifikan dimana koefisien regresi menunjukkan negatif dan nilai koefisien determinasi sebesar 32,5% sumbangan konflik peran dan stres terhadap kinerja karyawan.

Agus Priyono (2001) meneliti tentang variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Responden yang diteliti sejumlah 112 orang terdiri dari 30 orang tenaga Administrasi dan 82 orang tenaga edukatif. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Sumber-sumber stres kerja yaitu variabel lingkungan di luar organisasi, kondisi organisasi, kelompok kerja, dan tipe kepribadian individu mempunyai pengaruh bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Variabel-variabel yang dikemukakan tersebut, variabel kondisi organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

3. Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara tenaga edukatif tetap dan tenaga administrasi tetap Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Teknik analisis data yang dipergunakan adalah model analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) dan uji beda rata-rata dua populasi yang independen. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel lingkungan di luar organisasi, kondisi organisasi, kelompok kerja, dan tipe kepribadian individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FE-UJ. Dari keempat variabel stres kerja yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FE-UJ adalah variabel kondisi organisasi dan juga terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja tenaga edukatif tetap dengan tenaga administrasi tetap Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Bila dibandingkan dengan penelitian terdahulu penelitian ini mempunyai banyak perbedaan, namun bukan berarti mengesampingkan adanya persamaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathorrachman (2000) adalah obyek penelitian yaitu sama-sama mengambil obyek di lembaga/instansi negara. Perbedaannya adalah penelitian Fathorrachman (2000) meneliti tentang pengaruh konflik dan stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Bila dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Priyono (2001), penelitian ini mempunyai kesamaan yakni, sama-sama meneliti pengaruh stres kerja, hanya saja pada penelitian Agus Priyono (2001) melihat pengaruh stres kerja, sedangkan penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2.2 Landasan Teori

Di dalam era informasi dan teknologi yang makin tajam dan mendunia, dapat dipastikan hanya organisasi/perusahaan yang menerapkan asas-asas profesionalisme dan menunjukkan kinerja yang tangguh yang akan bertahan dan memiliki kemampuan untuk berkembang.

Stres adalah salah satu kondisi yang berpengaruh dalam pekerjaan. sebagai contoh, karyawan yang lesu kerja sebagai akibat stres tidak dapat dicalonkan untuk posisi yang lebih tinggi yang menuntut tanggung jawab besar dan mempunyai tingkat stres yang besar. Perusahaan tidak dapat menuntut kinerja yang lebih tinggi dari karyawannya bila mereka mengalami stres yang berlebihan justru prestasi menjadi terlalu rendah. Oleh sebab itu tidak cukup bagi seorang manajer personalia hanya menguasai ilmu manajemen saja. Manajer personalia perlu melengkapi diri dengan menguasai ilmu perilaku organisasi bila ingin efektif dalam menjalankan kepemimpinannya. Calon manajer yang akan datang akan mengambil pengetahuan dari ilmu perilaku seperti halnya seorang dokter mengambil ilmu dari biologi. Sebagaimana seorang ilmuwan perilaku, ia berusaha memadukan seluruh bidang/disiplin ilmu yang bermanfaat baginya agar lebih baik dalam memahami, memperkirakan dan mempengaruhi perilaku individu dan kelompok.

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai stres dan prestasi, akan diuraikan terlebih dahulu pengertian-pengertian/teori-teori yang penting mengenai stres kerja dan kinerja sebagai dasar penelitian.

### **2.2.1. Pengertian Stres**

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Namun perlu diperhatikan bahwa suatu kondisi yang membuat stres kerja seorang karyawan belum tentu akan membuat stres kerja karyawan lainnya. Konflik yang terjadi diantara sesama karyawan mungkin menimbulkan stres kerja pada seorang karyawan, namun merupakan tantangan bagi karyawan lainnya. Berdasarkan contoh-contoh di atas dapat dilihat bahwa kondisi yang sama belum tentu diterima sama oleh masing-masing individu, tergantung pada keadaan individu, lingkungan dan faktor-faktor lain.

Keith Davis (1993 : 195) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Kreitner (2001 : 588) beranggapan bahwa, stres kerja dapat diaktualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, dan stres sebagai interaksi antara individu dengan lingkungan. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan dan menggambarkan stres sebagai variabel bebas. Sebagai contoh, keadaan seseorang yang melakukan pekerjaan dengan tingkat stres yang tinggi, mereka selalu dalam keadaan tegang dan tidak menyenangkan. Peristiwa atau lingkungan yang menimbulkan perasaan tegang itu disebut sebagai stresor.

Pendekatan stres sebagai respon, menitik beratkan pada reaksi seseorang terhadap stresor dan menggambarkan stress sebagai variabel terikat. Sebagai contoh, seseorang merasa stress atau tertekan bila diminta memberikan sambutan di depan suatu pertemuan. Respon yang dialami itu mengandung dua komponen, yaitu : komponen psikologis, yang meliputi tingkah laku, pola pikir, emosi serta perasaan tertekan, dan komponen fisiologis berupa ransangan-rangsangan pisik seperti jantung berdebar-debar, mulut kering, tubuh berkeringat atau perut mules. Respon psikologis atau fisiologis terhadap stresor ini disebut strain atau ketegangan.

Gibson dkk. (1996 : 339), mengemukakan definisi stimulasi melihat sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan (respon) terhadap ketegangan. Definisi tersebut terdapat adanya suatu ketidakjelasan tentang kemungkinan tingkat akibat yang ditimbulkan oleh stres yang sama pada individu yang berbeda. Sedangkan definisi tanggapan memandang stres sebagai tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana stres tersebut kebanyakan berasal dari lingkungan di luar individu. Stres sebagai definisi kerja mengemukakan stres sebagai suatu tanggapan

dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan atau fisik terhadap seseorang.

Robbins (1996 : 223) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrain*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres dalam definisi ini tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Hans Selye (Gibson dkk., 1996 : 339) menyebut hal ini sebagai stres negatif dan stres positif. Stres negatif biasa disebut *distres* dan seringkali menghasilkan perilaku karyawan yang disfungsional seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa keterangan. Di sisi lain, stres positif atau biasa disebut *eustres* menciptakan tantangan, dan perasaan untuk selalu berprestasi serta berperan sebagai faktor motivator kritis yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu stimulus yang berupa tekanan yang akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis individu dimana tekanan/stimulus tersebut dapat berasal dalam individu maupun dari luar individu.

Pendapat tersebut berbeda dengan pendapat Beerhr dan Newman (Luthans, 1998 : 330) yang mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul karena adanya interaksi antara individu dan pekerjaan yang ditandai dengan adanya perubahan dalam diri individu yang mendorong individu melakukan penyimpangan (atau tidak berfungsi secara normal).

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi fisik dan/atau psikis yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik di dalam maupun di luar pekerjaan,

dan kondisi tersebut akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau mempengaruhi prestasi seseorang.

### 2.2.2. Sumber-sumber Stres Kerja

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaan yang merupakan sumber stres. Sumber stres, atau disebut juga stresor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Meskipun stres dapat disebabkan oleh hanya satu stresor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stresor. Makin besar jumlah stresor, makin besar pula penampakan stres yang berlanjut. Namun demikian tidak semua stresor merupakan sumber stres yang potensial. Menurut Robbins (1996 : 226) sumber-sumber stres kerja antara lain : faktor lingkungan, faktor organisasional serta faktor individu.

#### 1. Faktor lingkungan

##### a. Ketidakpastian ekonomi

Keadaan ekonomi yang tidak pasti juga dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Adanya inflasi, devaluasi, ataupun krisis moneter yang berkepanjangan akan berpengaruh langsung pada organisasi dan karyawannya.

##### b. Ketidakpastian politik

Perubahan kondisi politik secara tidak langsung akan berpengaruh pada organisasi. Bergantinya suatu peraturan yang menyangkut tentang perubahan atau tenaga kerja mau tidak mau menuntut organisasi sebagai sebuah subsistem harus tunduk dan mengikutinya.

##### c. Ketidakpastian teknologi

Teknologi yang dimaksud dalam pembahasan ini menyangkut kemajuan dalam ilmu pengetahuan dasar dan perkembangan dalam produk, proses, dan bahan-bahan. Perubahan teknologi yang relatif cepat seperti yang terjadi saat ini menuntut organisasi maupun

karyawannya tidak dapat menyesuaikan diri, stres kerja kemungkinan besar akan terjadi.

2. Faktor organisasional

a. Tuntutan tugas

Desain pekerjaan individu (otonomi, variasi tugas, tingkat otomasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan. makin kecil ketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas yang lain dan makin besar otonomi, stres cenderung berkurang.

b. Tuntutan peran

Konflik peran menciptakan harapan yang sulit untuk dipenuhi/dipuaskan. Kelebihan beban peran terjadi ketika karyawan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi waktu yang tersedia. Keraguan akan peran karena harapan akan peran tidak dimengerti dengan jelas dan karyawan merasa tidak pasti apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan antar pribadi

Disebabkan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari kenalan dan hubungan antar pribadi yang buruk.

d. Struktur organisasi

Peraturan yang kaku dan kurangnya partisipasi dalam pembuatan keputusan yang menyangkut karyawan variabel struktural.

e. Kepemimpinan organisasi

Menunjukkan gaya manajerial eksekutif senior dari organisasi. Beberapa eksekutif menciptakan budaya yang ditandai dengan tekanan, ketakutan, dan kecemasan.

f. Daur hidup organisasi

Tahap pendirian dan penurunan biasanya penuh stres. Stres cenderung kecil pada tahap kematangan.

### 3. Faktor individu

#### a. Masalah keluarga dan hubungan pribadi

Hubungan pribadi yang buruk dengan orang lain menyebabkan timbulnya perasaan tidak enak, cemas, dan bahkan perasaan-perasaan ingin menyendiri menghindari interaksi dengan orang lain dan pekerjaan. Kesulitan pernikahan, perpecahan hubungan, masalah kedisiplinan anak menyebabkan stres.

#### b. Masalah ekonomi

Orang yang memiliki masalah pribadi dengan sumber daya kuangnya dapat menjadi stres dan perhatiannya pada pekerjaan terganggu.

### 2.2.3. Akibat Stres

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif, dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Akibat dari stres banyak dan bervariasi. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox (Gibson dkk., 1996 : 363) mengidentifikasi lima kategori konsekuensi dampak stres yang potensial yaitu dampak yang bersifat subyektif, dampak perilaku, dampak kognitif, dampak fisiologis serta dampak yang bersifat organisasi.

#### 1. Subyektif

Akibat yang bersifat subyektif meliputi : kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

#### 2. Perilaku

Perilaku yang menunjukkan gejala stres antara lain : mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa, gugup.

### 3. Kognitif

Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

### 4. Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.

### 5. Organisasi

Akibat yang bersifat organisasi meliputi : angka absensi tinggi, pergantian karyawan (turnover), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Akibat stres tidak selalu sama bagi semua orang. Ada banyak faktor yang menimbulkan perbedaan-perbedaan dalam cara individu menanggapi atau bereaksi terhadap stresor. Menurut Rosch (Pace, 1998 : 345) respon terhadap stres pada manusia sangat terpersonalisasikan dan bervariasi bagi setiap orang bahkan pada seseorang individu pada saat-saat yang berbeda.

#### 2.2.4. Reaksi Terhadap Stres

Masalah yang disebabkan oleh stres tergantung pada tipe orang yang terlibat. Beberapa orang bereaksi secara kuat terhadap stresor yang berbeda, beberapa lagi relatif kebal terhadap kebanyakan jenis stres. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan individu dalam menanggapi berbagai situasi stres. Gibson dkk.(1996 : 352) menyatakan bahwa, “ Perbedaan individual merupakan moderator dari hubungan antara penekan (stresor) dan tekanan (stres). Moderator adalah kondisi, perilaku atau ciri yang memberi sifat kepada hubungan antara dua variabel. Akibatnya mungkin menguatkan atau melemahkan hubungan itu ”.

Robbins (1996 : 227) menyebutkan lima variabel perbedaan individu yang menjadi moderator (penengah) antara stresor yang potensial dan stres yang dialami. Kelima variabel perbedaan individual tersebut adalah persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, keyakinan akan letak kendali dan tipe kepribadian.

1. Persepsi

Stres potensial dalam faktor-faktor lingkungan, organisasi dan individu tidak terletak pada kondisi obyektifnya, melainkan terletak dalam penafsiran seorang karyawan mengenai faktor-faktor tersebut. Persepsi akan memperlunak hubungan antara suatu kondisi stres potensial dan reaksi seorang karyawan terhadap kondisi itu.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman merupakan guru yang sangat baik. Pengalaman juga dapat merupakan pengurang stres, karena karyawan telah dapat beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan.

3. Dukungan sosial

Dukungan sosial mengurangi atau menyangga dampak psikologis yang merugikan dari pembukaan terhadap stres dan situasi yang penuh stres. Keterlibatan dengan keluarga, teman, dan lingkungan dapat menyediakan dukungan (terutama bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial tinggi) yang hilang dalam pekerjaan sehingga stresor dapat ditoleransi.

4. Keyakinan akan letak kendali (*locus of control*)

Para internalis adalah orang-orang yang percaya bahwa mereka mengontrol nasibnya sendiri, sedangkan para eksternalis adalah orang-orang yang percaya bahwa kehidupan mereka diatur oleh kekuatan luar. Para eksternalis memandang pekerjaannya lebih *stressfull* daripada para internalis.

## 5. Tipe kepribadian

Tidak ada satu orangpun yang memiliki ambang stres yang sama, demikian pula cara seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap stres juga berbeda. Adanya perbedaan ambang batas stres (daya tahan) terhadap stres ini disebabkan oleh faktor kepribadian yang meliputi : harga diri, toleransi terhadap ambiguitas dan tipe kepribadian.

### a. Harga diri

Orang yang mempunyai gambaran yang positif mengenai dirinya dan kemampuannya, kurang begitu mengalami pekerjaan sebagai suatu yang dapat menimbulkan stres. Selain itu, orang yang memiliki harga diri yang tinggi mempunyai kepercayaan diri yang lebih besar, yaitu bahwa ia dapat menghadapi stres dengan berhasil.

### b. Toleransi terhadap ambiguitas

Setiap orang juga berbeda-beda dalam hal kemampuan toleransinya terhadap ambiguitas. Beberapa orang senang dengan adanya fakta bahwa tidak semua hal yang terjadi dalam situasi pekerjaannya dapat digolongkan begitu saja dengan hitam dan putih. Orang lain mempunyai toleransi yang rendah terhadap ambiguitas, mereka tidak senang dengan situasi yang tidak menentu atau jelas. Mereka ingin mengetahui secara tepat apa yang harus dilakukan dan bagaimana semua prestasi mereka akan dinilai/dihargai. Orang dengan toleransi yang tinggi terhadap ambiguitas kurang begitu mengalami stres kerja. Apabila dihadapkan dengan tuntutan yang tidak jelas atau tidak konsisten, mereka kurang merasa tegang. Selain itu, orang memiliki toleransi yang tinggi terhadap ambiguitas lebih dimungkinkan menghadapi stres secara efektif.

### c. Kepribadian tipe A

Barangkali yang sering disebut mengenai karakteristik/sifat pribadi dalam kepustakaan yang membahas stres kerja dewasa ini adalah kepribadian tipe A. Tipe kepribadian ini pertama-tama diidentifikasi oleh dua orang kardiolog, Meyer Friedman dan

Ray Roseman (Luthans, 1998 : 335), yang mengadakan riset mengenai dampak stres pekerjaan terhadap penyakit jantung. Individu tipe A mengalami stres yang kuat dalam lingkungan yang penuh tekanan, tapi mereka kecanduan pada situasi ini. Seseorang yang bertipe A memiliki sifat yang kompetitif, suka mengabdikan waktu pada pekerjaan, taraf kinerjanya tinggi. Namun demikian sifat tidak sabar dan lekas marahnya sering menyebabkan penyakit jantung, dalam hal inilah manifestasi stres muncul. Bagaimanapun kinerja karyawan tipe A tidak selalu lebih baik daripada karyawan bertipe B. Beberapa bukti menunjukkan bahwa karyawan tipe A bekerja lebih baik dalam tugas-tugas yang melibatkan penilaian yang rumit, menuntut akurasi dan bekerja sebagai bagian dari tim. Kepribadian tipe B merasa kurang ada desakan. Orang tipe B mengambil langkah yang lebih teratur, daripada bekerja berpacu dengan waktu. Kepribadian tipe B mungkin mencoba mengulur-ulur penyelesaian tugas atau mengenakan tuntutan kerja yang lebih rendah dari dirinya sendiri dalam jangka pendek. Ia mungkin membiarkan segala sesuatu berjalan sendiri daripada sigap menghadapi setiap permasalahan.

Fred Lutans menggambarkan perbedaan Tipe A dan Tipe B seperti pola tabel 2.1.

**Tabel 2.1. :**  
**Profil kepribadian Tipe A dan Tipe B**

<b>Profil Tipe A</b>	<b>Profil Tipe B</b>
Selalu bergerak	Tidak risau soal waktu
Berjalan cepat	Sabar
Makan cepat	Tidak sombong/membual
Tidak sabaran	Bermain untuk kesenangan bukan untuk menang
Melakukan dua hal bersamaan	Santai tanpa merasa bersalah
Tidak bisa bersantai dengan tenang	Tidak merasa tertekan oleh batas waktu
Terobsesi oleh angka-angka	Berwatak/perilaku halus
Agresif	Tidak pernah tergesa-gesa.
Kompetitif	
Merasa berada di bawah tekanan waktu secara konstan	

Sumber : Fred Luthans, 1998 : 336

Selain variabel-variabel di atas beberapa penulis lain menyebutkan adanya pula pengaruh usia, jenis kelamin, pendidikan, tujuan-tujuan, suku bangsa/kebangsaan serta ketahanan fisik. Karena perbedaan-perbedaan individu mempengaruhi kondisi stres yang dialami seseorang, dapat dikatakan pula perbedaan individu mempengaruhi secara tak langsung akibat-akibat stres. Namun demikian nampaknya kebanyakan penulis buku memberikan penekanan khusus pada tipe kepribadian sebagai moderator yang paling berpengaruh atau dominan, karena itu dalam penelitian ini dipilih tipe kepribadian A yang rentan terhadap stres.

Penelitian ini akan menjelaskan pula keterkaitan antara stres dan kinerja, akan tetapi sebelum itu akan dijelaskan terlebih dahulu pengertian mengenai prestasi secara singkat.

### **2.2.5 Pengertian Prestasi**

Prestasi merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, Prestasi merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja, tetapi hal ini tidak mudah, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Dharma (1986 : 30) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang. Pengertian tersebut melihat kinerja dari dua sisi, yaitu sisi individu maupun dari sisi organisasi.

Sedangkan As'ad (1991 : 47) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Senada dengan pengertian kinerja tersebut di atas, Moenir (1983 : 76) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi adalah hasil karya/kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

#### 2.2.6 Penilaian Prestasi Karyawan

Penilaian kinerja/karya atau dapat juga disebut sebagai penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan sebagai proses mengungkapkan kegiatan manusia dalam bekerja, yang sifat dan bobotnya ditekankan pada perilaku manusia sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan, sehingga pengukuran yang dilakukan harus bersifat obyektif baik dari sisi kualitatif maupun kuantitatif. Kegiatan ini dapat dikatakan sebagai intervensi dari pihak perusahaan yang dilakukan oleh penyelia atau pihak yang diberi wewenang terhadap kehidupan pekerja sebagai individu yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Oleh karenanya dalam pelaksanaannya haruslah bertindak hati-hati, sehingga obyektivitas hasil dapat dipertahankan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan dapat dipergunakan sebagai *feed back* untuk mempertahankan atau memperbaiki keputusan-keputusan atau kebijakan-kebijakan yang telah maupun yang akan dilakukan berikutnya oleh organisasi atau perusahaan.

Indikator beserta unsur empiris yang merupakan bagian dari variabel prestasi kerja karyawan (Dharma, 1986 : 32), meliputi :

1. Kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan;
2. Kualitas pekerjaan yaitu ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan;
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan dalam perusahaan, berdasarkan standar waktu yang telah ditetapkan.

Tujuan pengukuran kinerja atau yang biasa disebut penilaian prestasi ada bermacam-macam. Werther dan Davis (1993 : 339) mengutarakan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja;
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
3. Keputusan-keputusan penempatan;
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan;
5. Perencanaan dan pengembangan karir;
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing;
7. Ketidak-akuratan informasional;
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan;
9. Kesempatan yang adil;
10. Tantangan-tantangan eksternal;
11. Umpan balik bagi sumber daya manusia.

Idealnya evaluasi prestasi akan lebih obyektif bila didasarkan pada bentuk analisis empiris yang relevan dengan aspek-aspek kinerja yang dinilai dan sesuai dengan tujuan strategi perusahaan / organisasi.

Ada berbagai macam metode untuk mengukur prestasi karyawan, tetapi tidak ada satupun teknik yang sempurna. Setiap metode memiliki kelebihan maupun kekurangan. Oleh karena itu metode yang dipilih haruslah sesuai dengan kebutuhan/tujuan penilaian, dan model organisasi perusahaan. Pada dasarnya seluruh metode yang ada dapat dikelompokkan ke dalam 2 golongan, yaitu metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu dan metode penilaian yang berorientasi pada masa depan.

12. Metode penilaian yang berorientasi masa lalu

a. Rating scale

Evaluasi subyektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

b. Checklist

Penilaian memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

c. Metode forced choice

Penilai memilih pernyataan yang paling deskriptif dalam tiap pasang pernyataan (biasanya negatif atau positif) mengenai karyawan yang dinilai, dikategorikan berdasarkan kemampuan belajar, kinerja, hubungan antar pribadi, dan sebagainya. Penilai bisa jadi penyelia, rekan kerja atau bawahan.

d. Metode peristiwa kritis

Penilaian didasarkan pada catatan-catatan penilai dalam yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

e. *Behaviourally Anchored Rating Scales*

Perilaku khusus yang diberi istilah digunakan sebagai titik referensi dalam mengevaluasi perilaku yang berkaitan langsung dengan pekerjaan sehingga hasilnya lebih akurat.

(1) Behaviorally Expectation Scales

Perilaku diklasifikasikan ke dalam kategori utama kinerja, yang dijabarkan dari yang buruk ke yang unggul.

(2) Behaviorally Observation Scales

Memperkirakan frekuensi dari behavioral anchors dan diidentifikasi, dengan titik skala dari 'hampir tidak pernah' ke 'hampir selalu'.

f. Metode peninjauan lapangan

Wakil ahli departemen personalia turun ke 'lapangan' dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

g. Tes dan observasi prestasi kerja

Penilaian didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan.

h. Metode-metode evaluasi kelompok

(1) Metode ranking

Penilaian membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terjelek.

(2) Grading/forced distribution

Penilai memisahkan para karyawan ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda. Biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

(3) Point allocation method

Merupakan bentuk lain metode grading. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

(4) Paired comparison method

Penilai membandingkan tiap karyawan dengan seluruh karyawan lain yang dinilai dalam kelompok yang sama dengan dasar perbandingan kinerja keseluruhan, berapa kali seorang karyawan mendapat nilai unggul dibanding yang lain dijumlahkan untuk mengembangkan suatu indeks.

13. Metode penilaian berorientasi masa depan

a. Penilaian diri (self – appraisal)

Dengan menilai diri sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi.

b. Penilaian psikologis

Biasanya dilakukan oleh psikolog, meliputi wawancara, tes psikologi, diskusi dan review evaluasi. Hasil penilaian akan membantu memperkirakan prestasi kerja di masa yang akan datang

c. Pendekatan *Management By Objectives*

Karyawan dan penyelia menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran, kemudian menilai prestasi kerja secara bersama-sama.

d. Teknik *Assesment Centers*

Merupakan suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan di mana tergantung pada berbagai tipe penilaian dan menilai untuk mengevaluasi potensi karyawan di masa yang akan datang.

Apapun metode pengukuran kinerja yang tersedia, dalam penelitian ini akan memakai data dari organisasi atau perusahaan, karena pihak perusahaan dianggap sebagai pihak yang paling mengetahui atau mempunyai data tentang kondisi prestasi karyawannya. Kantor Imigrasi Kabupaten Jember memakai metode *rating scale*. Kelebihan metode ini seperti dilakukan oleh Hani Handoko adalah tidak mahal dalam penyusunan dan administrasinya, penilai hanya memerlukan sedikit latihan serta tidak memakan waktu. Sedang kelemahan metode ini adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja. Selain itu evaluasi deskriptif tersebut juga dapat diinterpretasikan dengan sangat bervariasi oleh para penilai. Bias pada penilai cenderung tercermin dalam metode skala penilaian.

Beberapa kesalahan yang mungkin dilakukan oleh penilai antara lain : halo efek, stereotipe, standart subyektif, kecenderungan memusat, perilaku terakhir, bias yang terlalu lunak dan terlalu keras serta bias sebaliknya

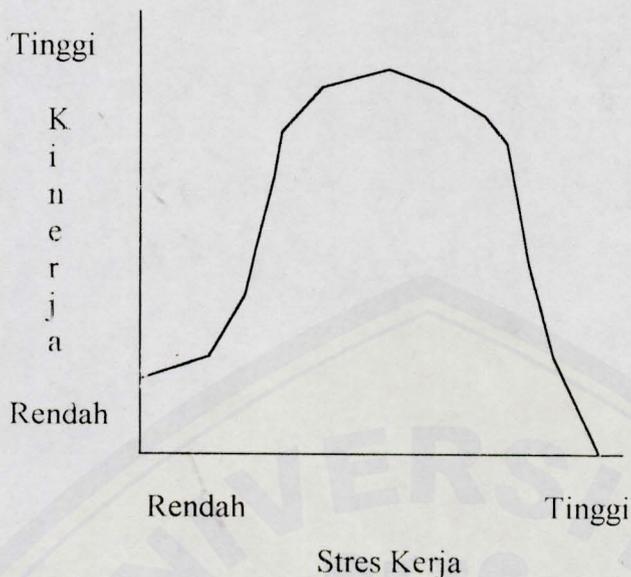
14. Halo efek, kecenderungan untuk membiarkan suatu pengamatan atau pendapat pribadi tentang hal tertentu mempengaruhi yang lain.
15. Stereotipe, mendasarkan penilaian pada konsep yang telah terbentuk di pikiran penilai tentang apa yang diharapkan, bukan berdasarkan kenyataan yang sesungguhnya terjadi.
16. Standar subyektif, pengertian atau kriteria yang artinya berbeda antar individu pengguna.
17. Kecenderungan memusat, menilai sama setiap orang dan mengabaikan perbedaan-perbedaan yang signifikan diantara pekerja.
18. Perilaku terakhir, terlalu menekankan pada perilaku paling akhir dan melupakan masalah-masalah atau hasil-hasil yang dicapai di masa lalu.

19. Bias terlalu lunak dan terlalu keras, terjadi bila penilai terlalu lunak kerna tidak ingin melukai/merusak hubungan dengan pekerja, atau karena kurang percaya diri, atau justru sebaliknya.
20. Bias sebaliknya, pekerja menerima penilaian yang tidak sesuai karena keadaan yang tidak berhubungan dengan prestasi sesungguhnya.

### 2.2.7 Hubungan Stres dan Prestasi Kerja

Stres dapat membantu maupun mengganggu prestasi seseorang, tergantung pada kadarnya. Bila tidak ada stres, tidak akan ada tantangan dalam pekerjaan sehingga kinerja cenderung rendah. Ketika stres meningkat, prestasi pun cenderung meningkat, sebab stres membantu seseorang untuk menggali kemampuannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Pada suatu saat stres mencapai suatu tingkat yang membawa seseorang dalam kondisi puncak kemampuan kinerjanya. Pada titik ini, tambahan stres tidak akan menambah kemajuan apapun. Pada akhirnya, bila stres terlalu besar kinerja mulai menurun, sebab stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, bahkan mungkin diberhentikan. Pada gambar di bawah ini ditunjukkan, bahwa stres yang terlalu besar pada akhirnya membuat seseorang tidak mampu lagi bekerja

Hubungan antara stres dan kinerja tersebut dapat digambarkan dalam suatu model yang disebut *The inverted-u function* atau *A Stress Performance Model* seperti pada gambar 2.1.



Gambar 2.1. : Model Hubungan Stres dan Kinerja

Sumber : Newstrom dan Keith Davis, 1993 : 201

### 2.2.8 Manajemen Stres

Bagi individu adalah penting untuk menghadapi/menanggapi stres, sebab stres dapat mempengaruhi kehidupan, pekerjaan, produktivitas, dan pendapatan. Bagi organisasi pun tidak kalah pentingnya, sebab kinerja dalam segala segi sekaligus efektivitas organisasi akan terpengaruh pula.

Stres yang terjadi harus segera diatasi bila organisasi tidak ingin kehilangan produktivitas karyawannya. Bagi individu yang bersangkutan pun, stres yang berlarut-larut akan mempengaruhi kinerja dan pada akhirnya kariernya pun akan terhambat. Berbagai pendekatan dapat dilakukan baik dari pihak manajemen maupun individu yang bersangkutan.

#### 1. Pendekatan individu

##### a. Manajemen waktu

Bekerja teratur dapat mengerjakan dua kali lipat dari mereka yang kurang teratur. Pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu menyesuaikan diri dengan lebih baik dengan tuntutan kerja.

b. Latihan fisik

Latihan fisik nonkompetitif dapat meningkatkan kapasitas jantung, menurunkan resiko penyakit hati, menyediakan pengalihan pikiran dari tekanan pekerjaan, dan menyediakan alat untuk mengeluarkan uap panas

c. Latihan relaksasi

Tujuan latihan ini adalah mencapai relaksasi mendalam, dimana seseorang secara fisik merasa santai, agak terlepas dari lingkungan dekat dan sensasi tubuh, sehingga terjadi perubahan besar pada laju detak jantung, tekanan darah, dan faktor fisiologis lain yang dihasilkan dari pencapaian kondisi pengenduran.

d. Dukungan sosial

Memperluas jaringan dukungan sosial dapat menurunkan tekanan dan menyediakan seseorang yang siap mendengar permasalahan dan sudut pandang yang lebih obyektif terhadap situasi. Dukungan yang tinggi mengurangi kemungkinan bahwa stres kerja yang berat akan mengakibatkan hilangnya semangat kerja.

2. Pendekatan organisasional

a. Seleksi dan penempatan

Beberapa pekerjaan lebih menekan daripada yang lain dan individu dapat menanggapi secara berbeda situasi yang menekan. Keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan fakta ini.

b. Penempatan tujuan

Tujuan khusus yang dirasa dapat dicapai menjelaskan harapan akan kinerja. Selain itu pula umpan balik menurunkan ketidakpastian mengenai prestasi kerja. Hasilnya adalah lebih sedikit pekerja yang frustrasi, ragu akan peran dan stres.

c. Mendisain kembali pekerjaan

Pendisain kembali untuk memberi karyawan tanggung jawab lebih banyak, pekerjaan yang lebih berarti, otonomi lebih besar dan umpan balik yang meningkat, dapat memberi karyawan kontrol lebih besar

atas aktivitas kerja dan ketergantungan yang berkurang terhadap yang lain. Tetapi bagi karyawan dengan kebutuhan pertumbuhan yang rendah lebih baik tanggung jawab yang sedikit dan peningkatan pembagian pekerjaan. bila individu lebih suka pada struktur urutan, menurunkan variasi keterampilan juga menurunkan ketidakpastian dan tingkat stres.

d. Pengambilan keputusan partisipatif

Dengan memberi kesempatan pada karyawan dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung pada prestasi kerja mereka, manajemen dapat meningkatkan pengawasan terhadap karyawan dan menurunkan stres kerja.

e. Komunikasi organisasi

Peningkatan komunikasi formal dengan karyawan dapat menurunkan ketidakpastian karena mengurangi kekawatiran/keraguan akan peran dan konflik peran. Komunikasi merupakan cara untuk membentuk persepsi karyawan sebab persepsi berperan dalam memperlunak hubungan stres respon.

f. Program kesehatan

Program ini berfokus pada kondisi fisik dan mental karyawan. Asumsi yang mendasari kebanyakan program kesehatan adalah tiap karyawan perlu bertanggung jawab secara pribadi terhadap kesehatan fisik dan mental mereka.

Bagaimanapun juga, pelayanan konseling mungkin merupakan cara paling efektif untuk membantu karyawan menghadapi stres. Konseling bertujuan untuk membantu orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah-masalah mereka. Konseling dapat berfungsi sebagai pemberian nasehat, penentraman hati, komunikasi, pengenduran ketegangan emosional, penjernihan pikiran, maupun orientasi dan dapat dilakukan secara *directive*, *nondirective* atau *cooperative* (Hani Handoko, 1997 : 207).

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada pokok permasalahan, landasan teori, hasil penelitian terdahulu dan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya .



### BAB III METODE PENELITIAN



Unit UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yakni penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengaruh tes terhadap kinerja serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei yang digunakan untuk menentukan tipe kepribadian karyawan dalam mencari keterangan secara faktual. Survei dilakukan dengan cara sensus untuk menentukan tipe kepribadian karyawan yaitu tipe kepribadian A atau tipe kepribadian B.

#### 3.2 Populasi

Populasi adalah sejumlah unsur-unsur dimana suatu kesimpulan akan dibuat (Emory dan Cooper, 1999 : 214). Dalam penelitian ini menggunakan metode Populasi. Subyek yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tipe A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Karyawan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya berjumlah 28 (Dua Puluh Delapan) orang dan yang bertipe Kepribadian A berdasarkan kategorisasi berjumlah 21 orang dan semuanya diambil sebagai obyek penelitian.

#### 3.3 Metode Pengambilan Populasi

Penelitian ini dilakukan terhadap semua karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya, sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Adapun alasan pemilihan : pertama, individu bertipe kepribadian A lebih rentan terhadap stres. Kedua, sebagai orang-orang yang menghadapi tekanan-tekanan dan tuntutan-tuntutan dari atas dan bawah serta berhadapan dengan tugas yang sifatnya rutin secara terus-menerus, yang mana kurang sesuai

untuk orang bertipe kepribadian A. Karyawan bertipe kepribadian A memiliki indikasi sebagai individu yang banyak mengalami stres di dalam organisasi, sehingga menarik dijadikan obyek penelitian. Penentuan populasi dilakukan dengan metode sensus, dimana dari populasi (seluruh karyawan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya bertipe kepribadian A) diambil sebagai subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertipe kepribadian A dan B.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi : wawancara dan studi pustaka.

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung berhadapan dan tanya jawab dengan responden. Wawancara dilakukan kepada pemegang jabatan yang berkompeten dalam kaitannya dengan masalah penelitian ini guna memperoleh informasi. Dalam teknik wawancara ini menggunakan alat bantu yang berupa kuesioner atau daftar pertanyaan. Alasan pemakaian kuesioner adalah kuesioner memungkinkan untuk mengungkapkan hal-hal yang bersifat pribadi (perasaan-perasaan yang sangat tertekan, keinginan-keinginan, prasangka dan sejenisnya) dan perbuatan-perbuatan di masa lampau. Daftar pertanyaan yang telah disusun, sebelumnya akan dilakukan uji coba lebih dahulu untuk mengukur validitas maupun reliabilitasnya. Kuesioner yang digunakan ada dua. Kuesioner pertama digunakan untuk menentukan tipe kepribadian karyawan (lampiran 2). Materi diambil dari kuesioner yang dibuat oleh R.W. Bortner (Luthans, 1998 : 336) termasuk pula cara mengukurnya. Kuesioner kedua digunakan untuk mengukur variabel bebas yaitu stres kerja yang berupa persepsi terhadap faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu dibuat dengan tujuan untuk memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin. Kuesioner variabel

bebas pembuatannya didasarkan pada sumber-sumber potensial stres berdasarkan model yang digunakan oleh Robbins (1996 : 226).

Kisi-kisi (*Blue print*) dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1 :**

**Kisi-kisi (Blue Print) Kuesioner Variabel Bebas (X)**

Indikator	No. Item	Jumlah
X1. Faktor Lingkungan :		
a. Ketidakpastian teknologi	1	1
X2. Faktor Organisasional :		
a. Tuntutan tugas	2,3,6,9,10,11	6
b. Tuntutan peran	4,7	2
c. Tuntutan antarpribadi	5	1
d. Struktur organisasi	8	1
e. Kepemimpinan dalam organisasi	12	1
X3. Faktor Individu :		
a. Masalah keluarga	13	1
b. Masalah ekonomi	14,15	2
<b>Total</b>		<b>15</b>

Sumber : Robbins, 1996 : 226.

## 2. Studi pustaka

Merupakan prosedur pengumpulan data tentang teori-teori maupun literatur yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas. Dalam teknik studi pustaka diperoleh juga dari bagian personalia yang berupa dokumen/data mengenai prestasi kerja karyawan, struktur organisasi dan sejarah Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya.

### 3.5 Batasan Masalah

Karyawan yang memiliki tipe kepribadian A yaitu karyawan yang memperoleh skor dari kuesioner I sebesar 100 atau lebih. Sedangkan karyawan yang betipe kepribadian B yaitu karyawan yang memperoleh skor kurang dari 100 tidak diteliti lebih lanjut. Stres kerja yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu stres yang terjadi pada karyawan bertipe kepribadian A.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel/konstrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel/konstrak tersebut (Mohamad Nazir, 1988 : 152). Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan untuk mengumpulkan data yang relevan mengenai variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan seperti berikut :

1. Variabel bebas (X) : Stres Kerja

Didefinisikan sebagai suatu kondisi fisik atau psikis yang dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaan, dan kondisi tersebut akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau mempengaruhi kinerja seseorang (Keith dan Newstrom, 1993 : 195). Indikator-indikator stres kerja berupa sumber-sumber stres kerja, meliputi : faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu (Robbins, 1996 : 226).

a. Faktor lingkungan : ketidakpastian teknologi

b. Faktor organisasional : tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan.

c. Faktor individu : masalah keluarga dan ekonomi

Tingkat stres kerja diukur berdasar jumlah skor yang diperoleh responden yang diberikan terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Semakin tinggi jumlah skor yang diperoleh, semakin tinggi tingkat stres kerjanya.

2. Variabel terikat (Y) : Prestasi Karyawan

Prestasi karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator berserta unsur empiris yang merupakan bagian dari variabel kinerja karyawan, meliputi :

- a. Kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan;
- b. Kualitas pekerjaan yaitu ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan;
- c. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan dalam perusahaan, berdasarkan standar waktu yang telah ditetapkan.

Untuk memperoleh data digunakan analisis dokumen (documentary analysis) guna mengungkapkan informasi-informasi yang diperlukan mengenai kinerja karyawan.

Pengukuran variabel X (stres kerja) dan variabel Y (Prestasi karyawan) dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang dimodifikasi dari 5 kategori jawaban (skala likert asli) menjadi 4 kategori jawaban.

Untuk variabel X (stres kerja) kategori skor jawaban yang disediakan :

Sangat setuju	skor 1 - 2
Setuju	skor 3 - 4
Tidak setuju	skor 5 - 6
Sangat tidak setuju	skor 7 - 8

Dari Skor pertanyaan yang telah kita jumlahkan akan kita kalikan 3 agar dapat dihasilkan jumlah yang dominan atau sesuai dengan teori yang diambil (Singarimbun;1995 : 96).

Untuk variabel Y (Prestasi karyawan) kategori skor jawaban yang disediakan :

Sangat tinggi	skor 4
Tinggi	skor 3
Rendah	skor 2
Sangat rendah	skor 1

Modifikasi skala likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 1991 : 20).

Pertama, kategori *undecided* (kategori jawaban di tengah) itu mempunyai arti ganda bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda-arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tak diharapkan dalam suatu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah setuju atautkah ke arah tidak setuju. Ketiga, maksud kategorisasi menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijarah dari pada responden.

### 3. Karyawan Tipe Kepribadian A

Tipe kepribadian A didefinisikan sebagai pola perilaku seseorang yang bercirikan agresif, berambisi, suka bersaing, berorientasi pada tugas dan selalu bergerak (Robbins, 1996 : 227).

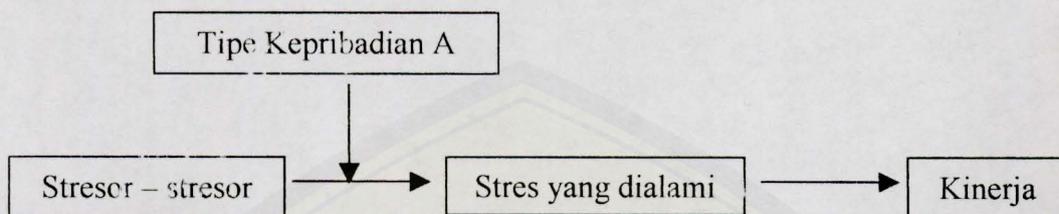
Penentuan tipe kepribadian karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh R.W. Bortner, termasuk pula cara penilaiannya (Luthans, 1998 : 336).

Cara penilaiannya yang bersumber pada Fred Luthans mengidentifikasi bahwa karyawan yang mempunyai nilai kurang dari 100 ( $< 100$ ) setelah diadakan kuisisioner maka karaywan tersebut termasuk Type kepribadian B, sedangkan untuk karaywan yang memperoleh nilai lebih dari 100 ( $> 100$ ) dapat digolongkan menjadi karyawan bertipe kepribadian A.

### 3.7 Model Analisis

Untuk memecahkan permasalahan dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola hubungan (*the pattern of relationship*) antara dua atau lebih variabel, hubungan antar variabel yang ada dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :



Gambar 3.1 : Model Analisis

Untuk mengetahui derajat pengaruh variabel dapat digunakan analisis koefisien determinasi. Analisis ini dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh stres terhadap prestasi karyawan pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.

Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.

Bentuk model regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + \dots + KX_k$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat yaitu Prestasi kerja karyawan

X = Variabel bebas yaitu stres kerja

X<sub>1</sub> = Faktor Lingkungan

X<sub>2</sub> = Faktor Organisasional

X<sub>3</sub> = Faktor Individu

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Model tersebut di atas, sering digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel terhadap terikatnya

secara bersama-sama (serempak), menggunakan data statistik dengan harapan akan diperoleh hasil yang akurat mengenai parameter-parameter yang dicari baik yang bertanda positif maupun negatif.

### 3.8 Teknik Analisis

Sesuai dengan model analisis yang menggambarkan hubungan antara stres kerja, prestasi dan peranan perbedaan individu, maka dalam penelitian ini digunakan perhitungan statistik yang telah banyak digunakan dalam penelitian-penelitian mengenai psikologi industri.

Adapun prosesnya seperti berikut ini :

#### 1. Penentuan Tipe Kepribadian Karyawan

Digunakan untuk menentukan tipe kepribadian karyawan yaitu tipe kepribadian A atau tipe kepribadian B dengan menggunakan kuesioner yang penilaiannya ditentukan berdasarkan umlah skor yang diperoleh.

Berikut skala penilaian tipe kepribadian menurut Bortner (Luthans, 1998 : 336).

- a. Skor 100 atau lebih adalah tipe kepribadian A
- b. Skor kurang dari 99 adalah tipe kepribadian B

#### 2. Pengujian instrumen/kuesioner, terdiri dari :

- a. **Uji validitas**, alau pengukur pada umumnya harus memenuhi dua syarat utama, yaitu harus valid (sahih) dan harus realible (dapat dipercaya). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995 : 122). Alat pengukur dinyatakan valid jika alat itu mampu mengukur apa yang harus diukur alat itu. terdapat bermacam-macam jenis validitas, antara lain : validitas isi, validitas prediktif, validitas eksternal, validitas budaya, validitas rupa dan validitas *construct* (konstruk). Penelitian ini menggunakan validitas ini untuk menguji kuesioner tentang pengaruh variabel stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Validitas isi suatu alat pengukur ditentukan oleh sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek

yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep (Singarimbun dan Effendi, 1995 : 128). Alat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian berguna jika alat pengukur tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

- b. **Uji reliabilitas**, selain harus valid suatu instrumen juga harus reliabile (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan relailible/andal jika alat ukur tersebut menghasilkan hsil-hasil yang konsisten, dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda pada kondisi yang berbeda (Cooper dan Emory, 1999 : 165). Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Metode yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas tes antara lain adalah meneliti konsistensi internal serta meneliti konsistensi internail. Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas konsisten internal dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Suatu instrumen dapat disebut reliable ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0.06 (Nunnally dalam Ziethaml, Berry dan Parasuraman, 1996 : 339). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas.

### 3. Analisis regresi

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja, dengan melihat tanda koefisien parameter-parameter baik yang bertanda positif maupun bertanda negatif. Hasil dari perhitungan tersebut kemudian dilihat signifiaknsinya secara serempak (bersama-sama) dengan menggunakan uji statistik F. Langkah-langkah pengujian seperti berikut ini.

- a. Tahap awal dilakukan uji serempak (uji F dua sisi) untuk variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan

dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  lebih kecil dari pada nilai  $-F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel bebas (stres kerja) memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Cara pengujian secara singkat dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{sig.}$  (probabilitas) dengan nilai  $\alpha$ . Apabila nilai  $F_{sig.}$  lebih kecil daripada nilai  $\alpha$ , maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, bila nilai  $F_{sig.}$  (probabilitas) lebih besar daripada  $\alpha$ , maka  $H_a$  ditolak.

b. Langkah kedua mencari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi gunanya untuk mengukur ketepatan dari model analisis regresi linier sederhana yang dibuat. Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikatnya. Jika  $R^2$  yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat variasi variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variabel terikatnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap nilai variasi variabel terikatnya dapat dijelaskan dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ).

4. Pengujian hipotesis :

Untuk menentukan apakah hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima atau ditolak, nilai hasil perhitungan regresi dibandingkan dengan nilai kritis, dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah sebesar 5%. Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  atau nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil daripada nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak. Cara singkat dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{sig.}$  (probabilitas) dengan nilai  $\alpha$ . Apabila nilai  $F_{sig.}$  (probabilitas) lebih kecil daripada nilai  $\alpha$ , maka  $H_a$  diterima. sebaliknya bila nilai  $F_{sig.}$  (probabilitas) lebih besar dari pada nilai  $\alpha$  maka  $H_a$  ditolak. Dalam penelitian ini menggunakan cara pembuktian hipotesis secara singkat.

## BAB IV

## HASIL PEMBAHASAN

Milik UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER**4.1 Gambaran Umum Obyek yang Diteliti****4.1.1 Sejarah Singkat Asuransi**

Pada masa petengahan abad ke-19 di Indonesia telah ada perusahaan asuransi, dimana perusahaan asuransi itu pada umumnya merupakan cabang dari perusahaan induk yang terdapat di negara Belanda. Karena banyak para pejabat/pegawai atau para hartawan yang menginginkan adanya jaminan untuk mendapatkan kenyamanan hidup maka didirikanlah perusahaan asuransi jiwa yang berkedudukan di pusat kota. Asuransi sudah lahir sejak kebesaran Yunani dan Romawi yang timbul karena pada waktu itu negara membutuhkan uang untuk pembangunan sedangkan keuangan sangat minim maka timbul gagasan seorang perdana menteri yaitu Armendez untuk mengadakan pembicaraandengan par akonglomerat yang mempunyai budak belian supaya pra pemilik buda belian itu menyetorkan uang dengan kontraprestasi apabila si budak belian itu melarikan diri atau meninggal maka pemiliknya mendapat ganti rugi berupa uang sesua dengan kesepakatan (Wirjono Pradjodikoro,1986: 14-15).

**4.1.2 Sejarah Singkat Asuransi Bumi Asih Jaya**

Pada masa pertengahan abad ke-19 di Indonesia telah ada perusahaan asuransi, dimana perusahaan asuransi itu pada umumnya merupakan cabang dari perusahaan induk yang terdapat di negara Belanda. Karena banyak para pejabat/pegawai atau paa hartawan yang menginginkan adanya jaminan untuk menuapatkan kenyamanan hidup maka didirikanlah perusahaan asuransi jiwa yang berkedudukan di pusat kota. Asuransi Bumi Asih Jaya yang lahir pada Tanggal 18 Desember 1965. Peruaahan ini bergerak dibidang asuransi jiwa perseorangan/pribadi yang diterapkan terhadap para pejabat pemerintah atau pada orang-orang kaya yang ada pada waktu pemerintahan Hindia Belanda. Sesuai dengan PP No. 33/1965 Tanggal 18

Desember 1965 lembaran negara No. 48/972, PN Asuransi Bumi Asih Jaya dalam tahap peralihan menjadi Perusahaan tetap yang bergerak dalam bidang Asuransi.

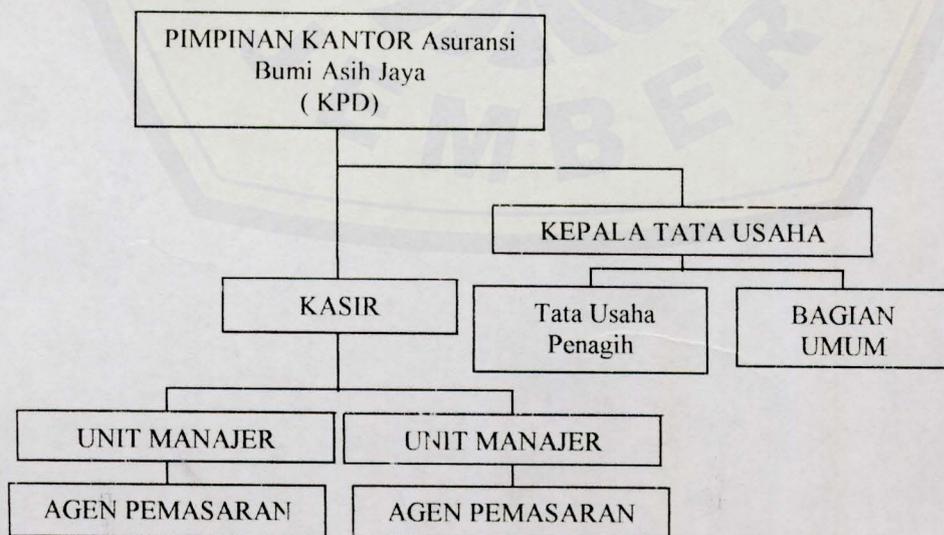
#### 4.1.3 Lokasi

Pada awal berdirinya di Surabaya, Asuransi Bumi Asih Jaya berada di Jalan Pemuda sejak tahun 1975 sampai dengan 1980. Pada tahun 1981 Asuransi Bumi Asih Jaya berpindah tempat di Jalan Dr. Sutomo 116 Surabaya. Kemudian membuka cabang di jalan Indrapura.

Sejak Tahun 1981 sampai dengan sekarang, Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya yang berada di Jalan Dr. Sutomo ini mempunyai luas 240 m<sup>2</sup>. Letak yang strategis ini memudahkan bagi para nasabah untuk mengurus masalah Asuransi.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya

Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya dipimpin oleh seorang pimpinan atau yang biasa disebut KPD (Kepala Pimpinan Distrik) yang bertanggung jawab atas seluruh karyawan dan semua kegiatan organisasi baik yang bersifat teknis maupun non- teknis. Adapun struktur organisasi Asuransi Bumi Asih Jaya seperti gambar 4.1.



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya

Sumber : Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya

Diskripsi jabatan masing-masing bagian dalam struktur Organisasi Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya diuraikan sebagai berikut ini :

1. Kepala Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya selaku pimpinan mempunyai tugas wewenang, dan tanggung jawab sebagai berikut:
  - a. Menyusun Rencana kerja Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya di Jalan Dr. Sutomo pada khususnya;
  - b. Mengkoordinasikan kegiatan dari seluruh bagian dalam lingkungan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya;
  - c. Pembinaan terhadap seluruh pegawai dalam lingkungan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya dalam rangka pembinaan kearah persatuan dan kesatuan pegawai;
  - d. Pengawasan pegawai dalam lingkungan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya;
  - e. Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap seluruh pegawai Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya;
  - f. Menandatangani surat-surat dinas yang bersifat umum dan fasilitatif;
  - g. Mengikuti rapat Koordinasi dengan Instansi terkait dalm hal yang bersifat umum dan fasilitatif;
  - h. Menyelenggarakan sumpah pegawai dan sumpah pelantikan jabatan;
  - i. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan / aktivitas organisasi baik yang bersifat teknis maupun non teknis.
2. Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:
  - a. Menyusun Rencana Kerja bagian Tata Usaha meliputi antara lain: Kepegawaian, Keuangan dn Umum;
  - b. Mengkoordinasikan pendistribusian, pengelolaan arus surat masuk dan keluar;
  - c. Mengkoordinasikan pembuatan daftar gaji , lembur dan rapel pegawai;

- d. Pembinaan pegawai dalam lingkungan Sub bagian Tata Usaha;
  - e. Mengesahkan penilaian pelaksanaan pekerjaan;
  - f. Melaksanakan pengusulan pengangkatan dalam jabatan struktural;
  - g. Melaksanakan pengusulan kenaikan pangkat pegawai;
  - h. Melaksanakan pengusulan pemberhentian dan pensiun pegawai;
  - i. Melaksanakan pembinaan pegawai dalam lingkungan Sub bagian Tata Usaha.
3. Kasir mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Menyusun Rencana Kerja Urusan Keuangan dengan meneliti berkas tagihan pemeliharaan perlengkapan kantor, gedung kantor, telepon dan lain- lain untuk menyelesaikan penyelesaian pembayaran;
  - b. Meneliti kelengkapan dan kebenaran konsep SPP beban semntara, beban tetap dan SPP belanja pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
  - c. Meneliti kelengkapan dan kebenaran konsep register penutupan kas sesuai ketentuan yang berlaku;
  - d. Melakukan pembayaran gaji sesuai daftar pegawai;
  - e. Melakukan pembayaran atas tagihan beban anggaran belanja rutin;
  - f. Melaksanagn pembayaran atas tagihan beban Anggaran Belanja Rutin;
4. Tata Usaha Bagian Umum mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Mendistribusikan premi-premi lanjutan kepada para nasabah
  - b. Meneliti kelengkapan premi-premi yang akan ditagih sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku;
  - c. Memberikan laporan terhadap tagihan- tagihan premi yang telah ditagih kepada nasabah;

- d. Semua kegiatan yang dilakukan tetap menjaga konsultasi dan koordinasi dengan kepala Tata Usaha kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.
5. Pesuruh mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:
    - a. Menerima perintah atau tugas dari kepala Tata Usaha dalam berbagai bentuk kegiatan kerja yang dapat membantu layanan Tata Usaha;
    - b. Membawa seluruh data –data kerja yang diperintahkan oleh Kepala Tata Usaha dalam membantu kerja pelayanan Tata Usaha;
    - c. Semua pekerjaan rutin yang dilakukan selalu dikoordinasikan oleh Kepala Tata Usaha sebagai atasan langsungnya.
  6. Unit Manager mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:
    - a. Menyusun Rencana Kerja Sub unit agen- agen pemasaran sesuai dengan prosedur yang berlaku dari Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya;
    - b. Mengadakan Rapat dengan Agen- agen pemasaran yang dibawahinya guna mengkoordinasikan tujuan, target, sasaran yang akan dituju;
    - c. Menyiapkan bahan untuk pengembangan lebih lanjut sistem informasi pemasaran Asuransi agar pekerjaan lebih cepat dan tepat;
    - d. Melaksanakan pembuatan statistik hasil kerja pemasaran Asuransi secara bulanan untuk laporan kepada pimpinan;
    - e. Melaksanakan dan menyiapkan penyelenggaraan pengurusan perjalanan dinas dalam rangka kelancaran tugas;
    - f. Melaksanakan pengawasan melekat dalam bidang pemasaran Produk produk Asuransi;

- g. Menganalisa rencana kerja pegawai pemasaran antara lain: Menyusun daftar nama calon pegawai yang telah memenuhi persyaratan untuk mengikuti latihan pra jabatan;
  - h. Melaksanakan pengusulan pemindahan pegawai;
  - i. Melaksanakan pengusulan pengangkatan pegawai;
  - j. Mengesahkan dan penilaian pelaksanaan pekerjaan bawahan bagian pemasaran Asuransi.
7. Kepala Pimpinan Unit mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Menyusun rencana kerja agen-agen pemasaran agar kerja dapat berjalan cepat dan tepat sesuai prosedur yang berlaku;
  - b. Meneliti dokumen nasabah yang telah diperoleh;
  - c. Mengadakan pembinaan dan evaluasi terhadap kerja pegawai bawahan ;
  - d. Pembinaan personil bawahan kearah peningkatan ketrampilan serta kemampuan kerja;
  - e. Mengadakan rapat koordinasi dengan sub bidang lain guna mendapatkan informasi yang aktual agar pelaksanaan pekerjaan dapat cepat dan tepat dilakukan;
  - f. Membuat data statistik tentang hasil kerja pegawai bawahan yang akan dilaporkan dan diserahkan kepada pimpinan kantor;
  - g. Mengadakan pengusulan pengangkatan pegawai;
  - h. Mengadakan usulan pemindahan pegawai;
  - i. Mengadakan persiapan surat- surat perjalanan untuk pemasaran produk- produk Asuransi.
8. Bagian Pemasaran mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Memasarkan produk- produk Asuransi kepada masyarakat;
  - b. Memperoleh nasabah sebanyak- banyaknya untuk memenuhi target premi;

- c. Menjaga nama baik Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya di lingkungan masyarakat;
- d. Memberikan informasi- informasi yang menguntungkan kepada masyarakat sebagai nasabah Asuransi;
- e. Membuat laporan perjalanan tugas harian kepada manajer unit dan kepala pimpinan unit sebagai pimpinan setiap harinya;
- f. Semua aktifitas kerja dalam unit selalu dikomunikasikan dan dikoordinasikan dengan manjer unit dan kepala pimpinan unit sebagai pimpinan.

#### **4.1.5 Ketenaga Kerjaan**

Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya mempunyai karyawan sebanyak 28 ( Dua Puluh Delapan ) orang yang terdiri dari 1 orang pimpinan Distrik, 1 Kepala Tata Usaha, 1 orang kasir, 1 orang Tata Usaha Penagih, 1 orang pesuruh, 4 orang unit manajer, 4 orang kepla pimpinan Unit dan 15 orang agen pemasaran jasa Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.

#### **4.1.6 Pelaksanaan Penilaian Prestasi di Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya**

Penilaian prestasi kerja di Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya ini diadakan setiap tahun oleh Kepala Pimpinan Distrik. Tujuan pokok diadakannya penilaian prestasi kerja yang diterapkan ini adalah untuk kepentingan kenaikan pangkat atau jabatan pegawai.

Metode yang digunakan oleh Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya ini adalah metode *rating scale*, dengan alasan mudah dan cepat dalam pelaksanaannya. Kriteria yang digunakan untuk menilai karyawan meliputi : Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Penentuan Tipe Kepribadian Karyawan

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Langkah awal dilakukan sebelum memproses data adalah penentuan tipe kepribadian karyawan dengan cara menyensus seluruh karyawan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Metode sensus dilakukan melalui penyebaran 28 kuisisioner. Kuisisioner I bertujuan untuk mengetahui tipe kepribadian, sedangkan kuisisioner II bertujuan untuk mengukur tingkat stres karyawan. Untuk lebih jelasnya, contoh kuisisioner dapat dilihat pada lampiran 1.

Sampel yang memenuhi syarat sebagai subyek penelitian yaitu subyek yang memiliki tipe kepribadian A yang berarti bahwa skor yang diperoleh dari kuisisioner I sebesar 100 atau lebih. Sedangkan subyek yang memperoleh skor kurang dari 100 adalah karyawan bertipe kepribadian B. Hasil sensus (Lampiran 2) menunjukkan bahwa dari 28 kuisisioner yang tersebar sebanyak 21 subyek atau 75 % bertipe kepribadian A dan 7 subyek atau 25 % bertipe kepribadian B.

Data-data pelengkap mengenai subyek tersebut yang diperoleh baik dari segi latar belakang pendidikan, jenis kelamin, umur, serta masa kerja disajikan dalam tabel 4.2, 4.3, 4.4, 4.5.

**Tabel 4.2 :**

#### **Latar Belakang Pendidikan Karyawan**

No.	Pendidikan	Total	
		n (Orang)	%
1.	SMA	2	9,52
2.	Sarjana Muda	1	4,76
3.	Sarjana	18	85,72
Jumlah Total		21	100

Sumber Data : Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya, Data diolah ( 2003 )

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang karyawan berpendidikan SMA, 1 Orang berpendidikan Sarjana Muda dan 18 orang berpendidikan Sarjana.

Pada tabel 4.3 ditunjukkan bahwa mayoritas karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya adalah pria dan sisanya sebanyak 5 orang wanita.

**Tabel 4.3 :**  
**Jenis Kelamin Karyawan**

No.	Jenis Kelamin	Total	
		n (Orang)	%
1.	Pria	16	76,2
2.	Wanita	5	23,8
	Jumlah Total	21	100

Sumber Data: Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya, Data diolah ( 2003 )

**Tabel 4.4 :**  
**Umur Karyawan**

No.	Umur ( Tahun )	Total	
		n ( Orang )	%
1.	25 -- 31	5	23,8
2.	32 -- 38	5	23,8
3.	39 -- 45	8	38,10
4.	45 -- 51	2	9,52
5.	≥ 51	1	4,78
		21	100

Sumber Data : Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya:Diolah ( 2003)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia antara 39 – 45 tahun yaitu sebesar 38,10 % dan hanya 9,52 % berusia antara 45 – 51 tahun.

**Tabel 4.5 :**  
**Masa Kerja Karyawan**

No.	Masa Kerja ( Tahun )	Total	
		n (Orang )	%
1.	1 - 5	8	38,10
2.	6 - 11	10	47,62
3.	12 - 17	3	14,28
		21	100

Sumber Data : Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya:Data diolah ( 2003 )

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 8 orang, 10 orang bekerja selama 6 – 11 tahun dan sisanya 3 orang sudah bekerja selama 12 sampai dengan 17 tahun.

#### 4.2.2 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Sebelum dilakukan analisis data, perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen dalam hal ini kuisioner yang digunakan yaitu dengan pengujian validitas dan realibilitas instrumen atau kuisioner agar nantinya dapat diperoleh data/ hasil penelitian yang valid dan realibel.

##### 1. Pengujian Validitas dan Realibilitas

Pengujian Validitas dari instrumen yang dilakukan dengan membandingkan angka koefisien korelasi *Product Moment* dari skor setiap item dengan jumlah skor total dari keseluruhan item.

Hasil uji validitas dan realibilitas terhadap 15 item pertanyaan kuisioner variabel bebas (stres kerja) karyawan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya (lihat lampiran 4) yang terdiri dari 3 variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  menunjukkan bahwa tidak seluruh pertanyaan tersebut valid sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut harus dihilangkan sampai menuju validitas dan realibilitas.

##### 1.1 Pengujian Validitas dan $X_2$ (Faktor Organisasional)

Faktor Organisasional ini dibagi menjadi 11 pertanyaan. Untuk menguji validitas nilai signifikansi harus lebih dari 0,44 bila kurang dari 0,44 maka tidak dinyatakan valid (James L Gibson : 1996 : 80) sedangkan untuk menguji koefisien realibilitas dari semua item yang valid harus sebesar 0,7233 atau lebih besar dari 0,60 ( *Alpha Crobach* ), maka dapat dikatakan bahwa semua item pada instrumen / kuisioner yang dipakai dalam penelitian dapat diandalkan (realible). Hasil uji Validitas dan realibilitas variabel Faktor organisasional ini menunjukkan bahwa dari 11 pertanyaan terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid dan 10 pertanyaan valid, sehingga 1 pertanyaan harus dihilangkan, seperti yang terlihat pada Tabel lampiran 4.

**Tabel 4.6 :**  
**Tabulasi Validitas Pertanyaan Kuisioner Variabel Organisasional**  
**( Seleksi 1 )**

Item No.	Korelasi Item - Total	Keterangan
1	0,3859	Tidak Valid
2	0,5370	Valid
3	0,5033	Valid
4	0,5033	Valid
5	0,5478	Valid
6	0,6317	Valid
7	0,4606	Vaid
8	0,8200	Valid
9	0,4606	Valid
10	0,8200	Valid
11	0,8629	Valid

Sumber Data : Lampiran 4

Dari Tabulasi di atas maka variabel organisasional menjadi 10 item sedangkan pertanyaan no.1 yang tidak valid dihilangkan, kemudian dibuat pengujian validitas untuk seleksi yang kedua seperti terlihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

**Tabel 4.7 :**

**Tabulasi Validitas Pertanyaan Variabel Organisasional  
( Seleksi 2 )**

<b>Item No.</b>	<b>Korelasi Item - Total</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,5110	Valid
2	0,4627	Valid
3	0,4627	Valid
4	0,5527	Valid
5	0,6366	Valid
6	0,4392	Tidak Valid
7	0,8668	Valid
8	0,4392	Tidak Valid
9	0,8668	Valid
10	0,9111	Valid

Sumber Data : Lampiran 4

Dari tabulasi di atas dapat diketahui dari 10 pertanyaan terdapat 2 pertanyaan yang belum valid maka pertanyaan no. 6 dan 8 harus dihilangkan dan dilakukan pengujian validitas untuk seleksi yang ke 3 seperti terlihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

**Tabel 4.8 :**  
**Tabulasi Validitas Pertanyaan Variabel Organisasional**  
**( Seleksi 3 )**

Item no.	Korelasi Item - Total	Keterangan
1	0,4184	Tidak Valid
2	0,5336	Valid
3	0,5336	Valid
4	0,6377	Vaid
5	0,6291	Valid
6	0,8880	Valid
7	0,8880	Valid
8	0,8758	Valid

Sumber Data : Lampiran 4

Dari tabulasi tabel 4.8 diketahui pertanyaan no. 1 menjadi tidak valid maka harus dihilangkan. Dari 8 pertanyaan menjadi 7 pertanyaan. Pada tabel 4.9 dibawah untuk seleksi 4 diketahui bahwa semua item pertanyaan mempunyai validitas yang sempurna.

**Tabel 4.9 :**  
**Tabulasi Validitas Pertanyaan Variabel Organisasional**  
**( Seleksi 4 )**

Item No.	Korelasi Item - Total	Keterangan
1	0,5282	Valid
2	0,5282	Valid
3	0,6464	Valid
4	0,6070	Valid
5	0,8978	Valid
6	0,8978	Valid
7	0,8743	Valid

Sumber Data : Lampiran 4

Dilihat dari seleksi 4 maka semua pertanyaan variabel organisasional dinyatakan valid dan dapat dikatakan variabel organisasional ini realibel karena koefisien realibilitas dari item variabel organisasional ini sebesar 0,8952 atau lebih besar dari 0.60 (*Alpha Crobach*).

### 1.2 Pengujian Validitas $X_3$ (Variabel Individu)

Variabel Individu ini dibagi menjadi 3 item pertanyaan. Berdasarkan tabel 5.1 di bawah ini hasil uji Validitas terhadap 3 item pertanyaan kuisioner variabel Individu ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid pada tingkat signifikansi 0,44 atau lebih, seperti yang terlihat pada Tabel Lampiran 5.

**Tabel 5.1 :**

**Tabulasi Validitas Pertanyaan Variabel Individu**

Item No.	Korelasi Item - Total	Keterangan
1	0,4632	Valid
2	0,4624	Valid
3	0,4582	Valid

Sumber Data : Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas maka semua item pertanyaan untuk  $X_3$  mempunyai validitas yang sempurna karena mempunyai kcefisien validitas lebih dari 0,44.

### 1.3 Pengujian Validitas $X_1$ ( Variabel Lingkungan )

Variabel Lingkungan dibagi menjadi 1 item pertanyaan, karena itu maka pengujian validitas untuk  $X_1$  digabungkan dengan butir pertanyaan  $X_2$  dan  $X_3$  yang telah memiliki validitas. Dimana  $X_2$  mempunyai 7 item pertanyaan dan  $X_3$  mempunyai 3 item

pertanyaan. Sehingga menjadi 11 item pertanyaan untuk uji Validitas. seperti dapat dilihat pada tabel Lampiran 6.

Berdasarkan Tabel 5.2 11 item pertanyaan untuk uji validitas  $X_1$  (Variabel Lingkungan) semuanya dinyatakan Valid



**Tabel 5.2 :**  
**Tabulasi Pertanyaan Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$**

Item No.	Korelasi Item - Total	Keterangan
1	0,5278	Valid
2	0,5231	Valid
3	0,5714	Valid
4	0,6035	Valid
5	0,8796	Valid
6	0,8636	Valid
7	0,8643	Valid
8	0,4874	Valid
9	0,8939	Valid
10	0,4779	Valid
11	0,4640	Valid

Sumber Data : Lampiran 6

## 2. Pengujian Realibilitas

Setelah uji validitas dari kuisioner pertanyaan variabel stres kerja sudah terpenuhi selanjutnya adalah pengujian realibilitas kuisioner/instrumen.

Berdasarkan tabel pada lampiran 6 terlihat bahwa koefisien realibilitas dari semua item yang valid sebesar 0,9061 atau lebih besar dari 0,60 (*Alpha Cronbach*), maka dapat dikatakan bahwa semua item pada instrumen/ kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini dapat diandalkan (Realible).

### 4.2.3 Analisis Regresi

Model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah model regresi linier. Perhitungannya yang dihasilkan seperti dapat dilihat dalam lampiran antara

lain : Uji F untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dan mencari koefisien Determinasi.

1. Uji pengaruh stres kerja terhadap prestasi karyawan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya secara serempak ( Uji F dua sisi ).

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai F sig.

( Probabilitas ) lebih kecil dari nilai Alpha ( 5 % ), berarti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Berpijak dari kondisi tersebut, bila disimak pada tabel 5.3, maka terlihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 16,804 dengan nilai F sig. ( Probabilitas ) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ( 5 % ) yang berarti bahwa variabel stres kerja secara serempak mempunyai pengaruh secara bermakna terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.

**Tabel 5.3 :**

*Analysis Variance Tabel (ANOVA)*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	5598,421	3	1868,140	16,804	,000 <sup>a</sup>
2. Residual	1887,865	17	111,051		
Total	7486,286	20			

Sumber : Lampiran 7

2. Mencari nilai koefisien determinasi (  $R^2$  ).

Nilai koefisien determinasi (  $R^2 = R$  Square ) gunanya untuk mengukur ketepatan dari model analisis regresi linier berganda yang dibuat. Nilai koefisien detrminasi menunjukkan besarnya variasi sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya. Jika (  $R^2 = R$  Square ) yang diperoleh mendekati satu ( 1 ) maka dapat dikatakan semakin kuat variasi variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variabel

terikatnya. Sebaliknya bila  $R^2$  ( R Square ) mendekati nol ( 0 ) maka semakin lemah variasi variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variabelnya terikatnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap nilai variasi variabel terikatnya dapat dijelaskan dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasinya (  $R^2 = R$  Square ). Karena analisis skripsi ini menggunakan 3 variabel maka koefisien determinasi yang dipakai adalah Adjusted R Square ( Adj. R Square ). Besarnya perhitungan R Square ditabulasikan pada tabel 5.4 .

**Tabel 5.4 :**  
**Regresi Linier Variabel Stres Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi**  
**Kerja Karyawan Bertipe Kepribadian A Pada Kantor**  
**Asuransi Bumi Asih Jaya**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 ( Constant )	69,026	9,829		7,022	,000
Lingkungan	-,659	3,331	-,035	-,198	,845
Organisasional	1,843	,660	,575	2,792	,013
Individu	-2,379	1,732	,359	-,1373	,187
SE of Estimate= 10,54	Persamaan Regresi Linier Berganda :				
Adj. R Square= ,703	$Y = 69,026 - 0,659 X_1 + 1,843 X_2 - 2,379 X_3$				
R square= ,748					
R= ,865					

Sumber : Lampiran 7 dan Lampiran 8

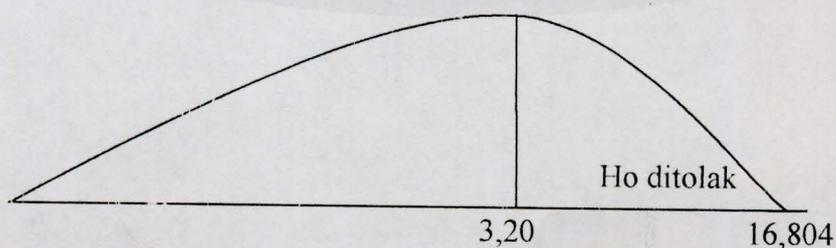
Berdasarkan Tabel 5.4 diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi regresi linier (  $R^2 = R$  Square ) sebesar 0,748 atau sebesar 74,8 % . Sedangkan Adj. R Square sebesar 0,703, ini berarti bahwa variasi variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh

sebesar 70,3 % terhadap variasi prestasi kerja karyawan Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap variasi prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya sangat kuat atau ada pengaruh yaitu sebesar 70,3 %.

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, bahwa hipotesis penelitian ini adalah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah model regresi linier berganda. Berdasarkan variabel yang digunakan dalam model tersebut dan dilakukan pengukuran terhadap variabel tersebut, maka didapat perolehan hasil estimasi variabel stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.

Proses pengolahan data dan perhitungan-perhitungannya menggunakan SPSS versi 9.0 *for windows*. Hasil perhitungan data menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,804 dengan nilai  $F_{sig.}$  (Probabilitas) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (5 %), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima yang berarti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Seperti terlihat pada kurve di bawah ini.



Gambar 4.1: Kurva Uji F

**ANOVA :**

Ho : Bahwa ketiga variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

Ha : Bahwa ketiga variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

**Kriteria lain:**

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel} = \text{Sig.} / \text{Tolak Ho, Terima Ha}$

Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel} \neq \text{Sig.} / \text{Terima Ho, Tolak Ha}$

**4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

Data empiris yang didapat menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya diterima. Hal ini terlihat pada tabel 5.3, yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,804 dengan nilai sig. (Probabilitas) sebesar 0,000 berada dibawah 0,005 ( nilai alpha ). Kadar stres yang dialami karyawan bertipe kepribadian A pada kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya berkisar dari rendah ke tinggi seperti terlihat pada tabel 5.5 .

Tabel 5.5 :

Frekuensi Tingkat Stres Karyawan

No.	Tingkat Stres	Total	
		n ( orang )	%
1	Rendah	4	19,05
2	Tinggi	17	80,95
		<b>21</b>	<b>100</b>

Sumber Data : Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya (2003)

Subfaktor yang dominan dapat dilihat dari nilai subfaktor yang tinggi nilai rata-ratanya, dengan menggunakan uji t secara partial maka dapat ditunjukkan faktor yang dominan dalam mempengaruhi stres kerja karyawan pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Faktor yang dominan terhadap stres kerja yang dialami karyawan pada Kantor Asuransi Bumi Asih

Jaya Surabaya adalah faktor Organisasional seperti yang terlihat pada tabel 5.6 . Lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 8.

Tabel 5.6 :

Nilai rata-rata Variabel Stres Kerja

Model	t	Sig.	Correlations		
			Zero-Order	Partial	Part
1 (Constant)	7,022	,000			
Lingkungan	-,198	,845	,406	-,048	-,024
Organisasional	2,792	,013	,839	,561	,340
Individu	-1,373	,187	,779	-,316	-,167

Sumber Data : Lampiran 8

Secara partial dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel lingkungan sebagai X1 mempunyai nilai -,048 atau - 4,8% atau berarti hampir tidak ada pengaruh, sedangkan variabel Organisasional sebagai X2 mempunyai nilai 0,561 atau 56,1% atau mempunyai pengaruh yang besar antara terhadap stres kerja sedangkan variabel Individu sebagai X3 mempunyai nilai -,316 atau -31,6% yang berarti hampir tidak ada pengaruh yang bermakna terhadap timbulnya stres. Dapat disimpulkan bahwa variabel organisasional memiliki kecenderungan menimbulkan stres yang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya .

Dimana secara spesifik stresor yang dominan bisa dilihat dari item-item dalam variabel organisasional tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas, Seorang karyawan yang tidak mengetahui bagaimana penilaian atasannya terhadap hasil kerjanya. Semakin besar ketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas lain dan makin terbatasnya otonomi mengakibatkan stres yang bertambah meningkat.

2. Tuntutan peran, Karena kemungkinan keraguan dan ketidakpastian yang dialami seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dia kerjakan dapat mengakibatkan stres.
3. Tuntutan antar pribadi, Hubungan sosial dan interaksi yang sulit antar teman sekerja dan sekantor mengakibatkan individu tersebut merasa kurang mendapat dukungan dan lingkungan yang tidak cocok akan dapat mengakibatkan stres.
4. Struktur Organisasi, Peraturan yang kaku dan kurangnya partisipasi dalam pembuatan keputusan yang menyangkut karyawan merupakan variabel struktural.
5. Kepemimpinan Organisasi, budaya kepemimpinan yang masih diterapkan sampai sekarang oleh seorang pemimpin-pemimpin dalam suatu perusahaan yaitu kepemimpinan yang penuh tekanan, ketakutan, dan kecemasan. Mereka berpikir dengan ketakutan dan kecemasan seperti itu maka seorang karyawan akan patuh dan dapat melakukan pekerjaan seperti yang atasan harapkan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN



### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada data sampel penelitian yang dilakukan di Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Sesuai Data Empiris menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A pada kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,804 dengan nilai sig. (Probabilitas) sebesar 0,000 berada dibawah 0,005 ( Nilai alpha ). Dan Sub Faktor yang cenderung mempegaruhi stress kerja karyawan bertipe kepribadian A adalah factor organisasional ditunjukkan dengan uji partial yaitu sebesar 0,561 atau 56,1%. Ini berarti bahwa faktor Organisasional mempunyai kecenderungan menimbulkan stres pada tingkat tertentu terhadap karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya

Meskipun Faktor organisasional memiliki kecenderungan menimbulkan stress kerja tetapi mempunyai pengaruh yang bersifat positif terhadap prestasi kerja karyawan berkepribadian A, ini dibuktikan pada hasil t test sebesar 2,792 memiliki arti semakin tinggi tingkat organisasi dengan item – item yang ada dalam organisasi tersebut maka prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A tidak berpengaruh ke arah negatif dan bisa lebih tinggi prestasinya.

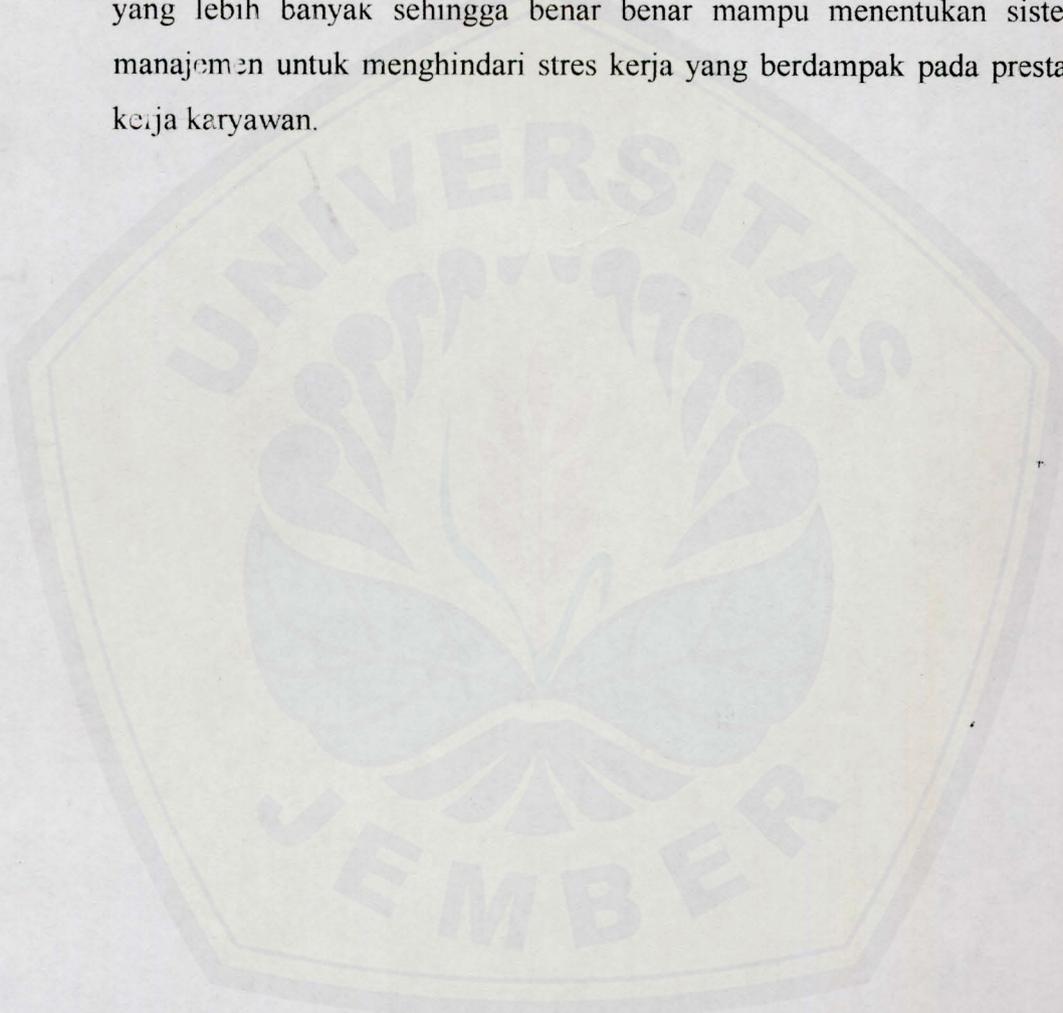
### 5.2 Saran

Setelah mengetahui hasil analisis data dari penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan antara lain sebagai berikut :

1. Dari kesimpulan yang telah diambil maka saran saya agar pihak manajemen menjaga tingkat kestabilan Faktor Organisasional pada tingkat tertentu (seperti sekarang ini) karena kemungkinan semakin rumit dan

kompleknya struktur organisasinya dan berbagai Indikator Faktor organisasional lainnya dapat menimbulkan stres kerja yang lebih tinggi dimana kemungkinan terburuk dapat berpengaruh pada terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan bertipe kepribadian A.

2. Pihak peneliti sebaiknya agar dapat memperoleh hasil yang lebih sempurna dan optimal maka sebaiknya hendaknya menggunakan obyek yang lebih banyak sehingga benar benar mampu menentukan sistem manajemen untuk menghindari stres kerja yang berdampak pada prestasi kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Priyono, 2001. *Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember*. Program Magister Manajemen UNEJ. Jember
- Ashar Sunyoto, Munandar. 1988. *Psikologi Industri*. UT-Press. Jakarta.
- Emory, William C., dan Donald C. Cooper. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I dan II. Terjemahan. Edisi 5. Erlangga. Jakarta
- Gibson, James L., Et al. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi dan Perluasan. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Masri, Singarimbun, dan Sofyan Effendi. 1995 *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. PT. Pustaka LP3ES Indonesia Agung. Jakarta.
- Moh. Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Singgih Santoso, 2001. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 9.0*. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Dessler, Gray. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Terjemahan Edisi Ketujuh. Prehallindo. Jakarta.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. International Editions. Mc GrawHill Book Co. Singapore.
- Wayne Pace and Don F. Faules. 1998. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Kretner, Robert and Kinichi Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin. Boston.

- Sutrisno Hadi, 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Fathorrachman. 2000. *Konflik dan Stres Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Terhadap Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Situbondo)*. Program Manajemen UNEJ. Jember.





**LAMPIRAN 1**

## **Petunjuk pengisian**

Pada bagian ini Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diminta untuk mengisi data identitas Anda dan ditulis dengan menggunakan huruf kapital pada kolom yang telah disediakan.

### **A. Identitas Responden**

1. Nama lengkap : .....
2. Jenis Kelamin :Pria/Wanita\*)
3. Jabatan : .....
4. Golongan : .....
5. Status :Sudah/Belum\*)menikah
6. Umur : .....
- 7.Masa Kerja : .....tahun.....bulan
- 8.Pendidikan Terakhir :SMA/Sederajat/Sarjana Muda/Sarjana\*)

**Keterangan: \*)Coret yang tidak perlu !**

## Kuisisioner I

Lingkari salah satu angka dalam rangka mengetahui tingkatan kesadaran diri yang secara tepat menggambarkan perilaku Anda untuk tiap karakter. Dimohon Anda memberikan jawaban dengan keadaan Anda apa adanya.

### B. Kuisisioner Tipe Kepribadian

Tidak tepat dalam menepati janji	1 2 3 4 5 6 7 8	Tidak pernah terlambat.
Tidak suka bersaing	1 2 3 4 5 6 7 8	Sangat suka bersaing.
Tidak pernah merasa tergesa-gesa sekalipun berada dalam tekanan.	1 2 3 4 5 6 7 8	Selalu merasa tergesa-gesa.
Melakukan 1 hal pada satu waktu	1 2 3 4 5 6 7 8	Mencoba untuk mengerjakan banyak hal secara bersamaan, memikirkan apa yang akan di lakukan berikutnya.
Melakukan segala sesuatu perlahan-lahan	1 2 3 4 5 6 7 8	Melakukan segala sesuatu se cara cepat (makan, berjalan, dan sebagainya).
Mengekspresikan perasaan	1 2 3 4 5 6 7 8	Mengeram atau menyimpan Perasaan.
Punya banyak minat	1 2 3 4 5 6 7 8	Punya sedikit minat di luar pekerjaan.

**Jumlah** \_\_\_\_\_  
**Dikalikan** \_\_\_\_\_ **3 x**  
**Total skor** \_\_\_\_\_

**Kuisisioner II (Khusus karyawan bertipe kepribadian A)**

Pada bagian kuisisioner ini Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon memberikan tanggapan sejauh mana Bapak/Ibu/Saudara/Saudari menyetujui/Tidak menyetujui pernyataan yang ada, dengan cara memberi tanda (X) pada kolom yang telah disediakan.

**Keterangan :** STS = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju

**C. Kuisisioner Stres Kerja****FAKTOR LINGKUNGAN**

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Sarana telekomunikasi dan komputer yang disediakan perusahaan tidak dapat meringankan pekerjaan saya				

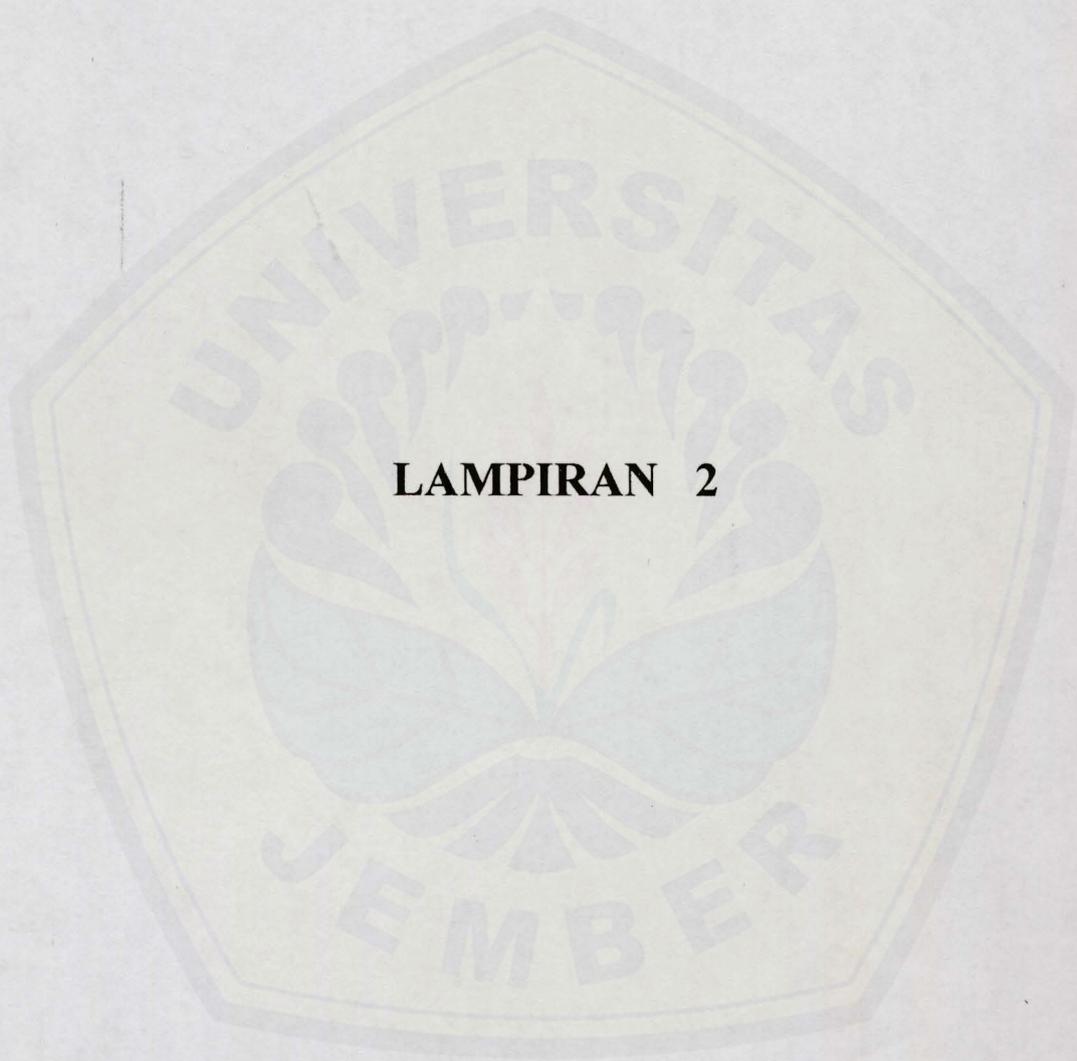
**FAKTOR ORGANISASIONAL**

2.	Saya tidak mempunyai kewenangan untuk secara langsung mengatasi persoalan yang muncul berkaitan dengan peran saya dalam organisasi				
3.	Setiap hari saya menghadapi tugas yang sama sehingga ada rasa bosan pada diri saya.				
4.	Saya merasa bahwa selama ini organisasi tidak memberi tugas pekerjaan yang sesuai dengan kedudukan saya dalam organisasi				
5.	Dalam organisasi ini hubungan antara atasan dengan bawahan serta hubungan sesama karyawan tidak terjalin dengan erat.				
6.	Saya merasa bahwa perhatian organisasi terhadap fasilitas yang menunjang keamanan karyawan dalam bekerja kurang memadai.				

7.	Seringkali saya harus menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang sebenarnya bukan merupakan tanggung jawab saya.				
8.	Saya tidak tahu bagaimana penilaian atasan terhadap hasil kerja saya.				
9.	Tugas pekerjaan saya melelahkan karena banyak membutuhkan tenaga mental dan fisik.				
10.	Menurut saya standar prestasi yang ditetapkan oleh organisasi terlalu tinggi sehingga tidak mudah bagi karyawan untuk mencapainya.				
11.	Kondisi fisik kantor dimana saya berkerja tidak memenuhi syarat baik dari segi suhu, ketenangan, warna, dekorasi dan sebagainya.				
12.	Menurut saya, target waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan adalah tidak realistis.				

#### FAKTOR INDIVIDU

13.	Saya sering memiliki masalah hubungan/komunikasi dengan keluarga saya.				
14.	Saya selalu mengalami kesulitan dalam mengelola keuangan pribadi.				
15.	Rasanya pengeluaran akan kebutuhan hidup terus meningkat sedangkan penghasilan makin tidak mencukupi.				



**LAMPIRAN 2**

**DATA PENELITIAN VARIABEL Y**

No	Butir Item Prestasi Karyawan (Y)							Jumlah	Total Skor Jumlah x 3	Keterangan
	a	b	c	d	e	f	g			
1	2	3	4	2	4	4	1	20	60	B
2	3	3	5	3	4	7	4	29	87	B
3	4	4	6	3	4	6	4	31	93	B
4	1	5	4	2	4	4	8	28	84	B
5	3	1	5	2	7	4	4	26	78	B
6	4	6	3	7	7	6	1	34	102	A
7	3	6	7	4	5	4	7	36	108	A
8	2	8	1	1	7	1	4	24	72	B
9	3	4	4	7	4	4	1	27	81	B
10	1	4	8	4	8	4	8	37	111	A
11	8	9	4	4	4	3	3	35	105	A
12	4	4	5	9	8	8	8	46	138	A
13	7	9	7	6	8	8	8	53	159	A
14	9	7	8	8	8	5	8	53	159	A
15	4	4	4	5	8	4	8	37	111	A
16	8	8	4	4	4	3	6	37	111	A
17	6	4	5	8	4	4	6	37	111	A
18	9	5	4	8	7	4	4	41	123	A
19	7	9	8	7	8	5	8	52	156	A
20	8	8	4	7	4	7	4	42	126	A
21	8	9	6	6	7	4	8	48	144	A
22	7	8	6	8	8	8	8	53	159	A
23	4	8	6	8	8	8	8	50	150	A
24	9	6	8	5	8	7	5	48	144	A
25	8	4	3	8	3	3	8	37	111	A
26	7	5	8	6	7	4	4	41	123	A
27	8	8	4	7	4	7	4	42	126	A
28	7	8	6	8	8	8	8	53	159	A

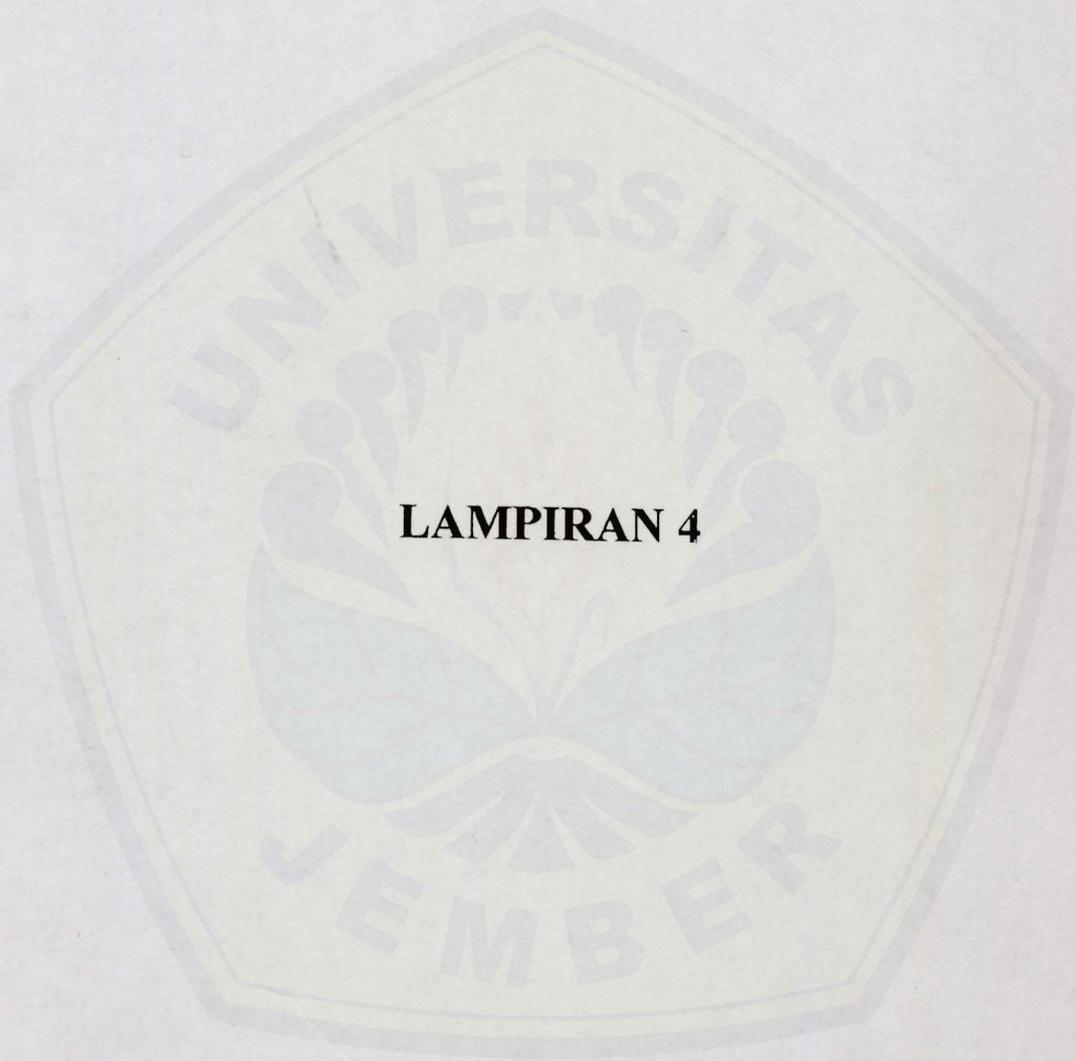


**LAMPIRAN 3**

DATA PENELITIAN UNTUK FAKTOR X (STRESS KERJA)

REKAPITULASI HASIL KUJESIONER UNTUK VARIABEL STRESS KERJA (X)																			
No	KT	Faktor Organisasional (X2)										F. Individu (X3)							
		TT					TaP		SO	KdO	MK	ME		Jumlah F. Link X1	Jumlah F. Org X2	Jumlah F. Individu X3			
		a	b	c	d	e	f	a				b	a				b		
1	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	20	5		
2	2	4	2	3	3	5	5	2	4	2	4	4	3	4	2	38	9		
3	2	2	3	2	2	4	5	3	2	3	2	3	5	2	2	31	9		
4	2	1	2	1	1	3	5	3	5	3	5	4	4	2	2	34	10		
5	3	5	3	2	2	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	35	13		
6	3	5	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	42	12		
7	3	4	3	4	1	3	4	3	5	3	5	5	4	5	3	43	12		
8	1	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	5	2	1	30	8		
9	1	1	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	24	4		
10	2	3	2	2	2	3	4	1	1	1	1	1	2	1	2	21	5		
11	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33	10		
12	2	5	3	3	3	5	5	2	5	2	5	5	3	5	2	43	10		
13	2	3	2	3	3	3	4	1	4	1	4	4	5	5	2	32	12		
14	2	2	3	3	3	5	5	2	5	2	5	5	3	5	2	40	10		
15	2	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	4	5	2	43	11		
16	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	39	12		
17	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	2	5	2	39	9		
18	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	26	5		
19	2	3	2	2	2	3	4	1	1	1	1	1	2	1	2	21	5		
20	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33	10		
21	2	2	3	3	3	5	5	2	5	2	5	5	3	5	2	40	10		

Keterangan  
 KT : Ketidak pastian Teknologi  
 TT : Tuntutan Tugas  
 TP : Tuntutan Pretasi  
 TaP : Tuntutan antar Pribadi  
 SO : Struktur Organisasi  
 KdO: Kepemimpinan dalam Organisasi  
 MK : Masalah Keluarga  
 ME : Masalah Ekonmi



**LAMPIRAN 4**

# Validity & Reliability Butir-butir Faktor X2 (seleksi 1)

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

## 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
TTA	30,5714	49,8571	,3859	,8809
TTB	31,0476	53,6476	,5370	,8694
TTC	31,1905	52,0619	,5033	,8687
TTD	31,1905	52,0619	,5033	,8687
TTE	30,0952	50,0905	,5478	,8657
TTF	29,2381	52,7905	,6317	,8657
TPA	31,2381	52,0905	,4606	,8709
TPB	30,3333	41,9333	,8200	,8439
TAP	31,2381	52,0905	,4606	,8709
SO	30,3333	41,9333	,8200	,8439
KDO	30,1905	41,1619	,8629	,8396

### Reliability Coefficients

N of Cases = 21,0

N of Items = 11

Alpha = ,8745

## Validity & Reliability Butir-butir Faktor X2 (seleksi 2)

\*\*\*\*\* 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 )

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TTB	27,9524	45,4476	,5110	,8779
TTC	28,0952	44,1905	,4627	,8789
TTD	28,0952	44,1905	,4627	,8789
TTE	27,0000	41,9000	,5527	,8734
TTF	26,1429	44,4286	,6366	,8725
TPA	28,1429	44,0286	,4392	,8804
TPB	27,2381	33,8905	,8668	,8463
TAP	28,1429	44,0286	,4392	,8804
SO	27,2381	33,8905	,8668	,8463
KDO	27,0952	33,1905	,9111	,8414

### Reliability Coefficients

N of Cases = 21,0

N of Items = 10

Alpha = ,8809

### Validity & Reliability Butir-butir Faktor X2 (seleksi 3)

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

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TTB	23,0952	36,3905	,4184	,8952
TTC	23,2381	33,9905	,5336	,8868
TTD	23,2381	33,9905	,5336	,8868
TTE	22,1429	31,7286	,6377	,8778
TF	21,2857	34,9143	,6291	,8841
TPB	22,3810	25,3476	,8880	,8500
SO	22,3810	25,3476	,8880	,8500
KDO	22,2381	25,3905	,8758	,8518

Reliability Coefficients

N of Cases = 21,0

N of Items = 8

Alpha = ,8892

### Validity & Reliability Butir-butir Faktor X2 (seleksi 4)

\*\*\*\*\* 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 )

Item-total Statistics

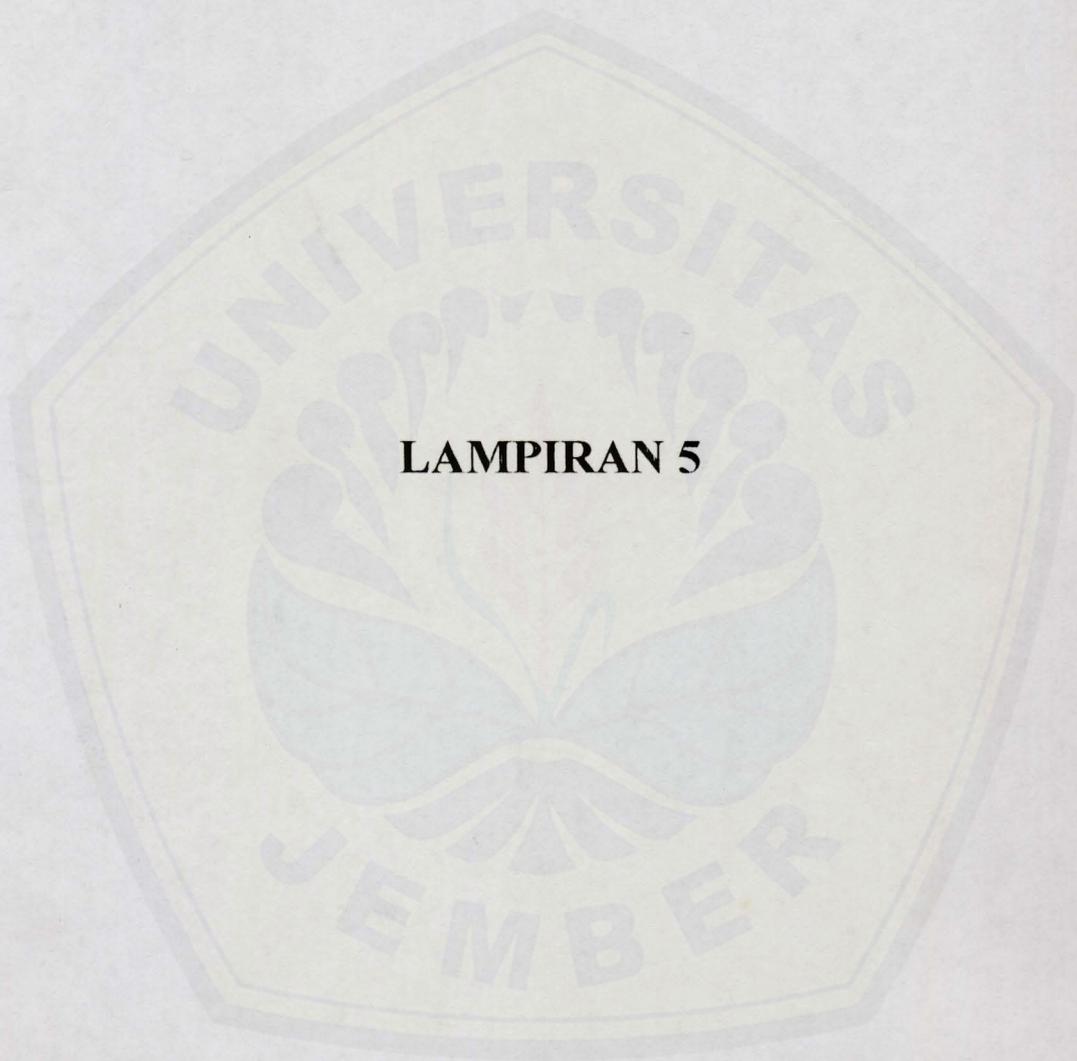
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TTC	20,6190	30,9476	,5282	,8974
TTD	20,6190	30,9476	,5282	,8974
TTE	19,5238	28,6619	,6464	,8856
TTF	18,6667	31,9333	,6070	,8953
TPB	19,7619	22,5905	,8978	,8530
SO	19,7619	22,5905	,8978	,8530
KDO	19,6190	22,7476	,8743	,8569

Reliability Coefficients

N of Cases = 21,0

N of Items = 7

Alpha = ,8952



**LAMPIRAN 5**

### Validity & Reliability Butir-butir Faktor X3

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

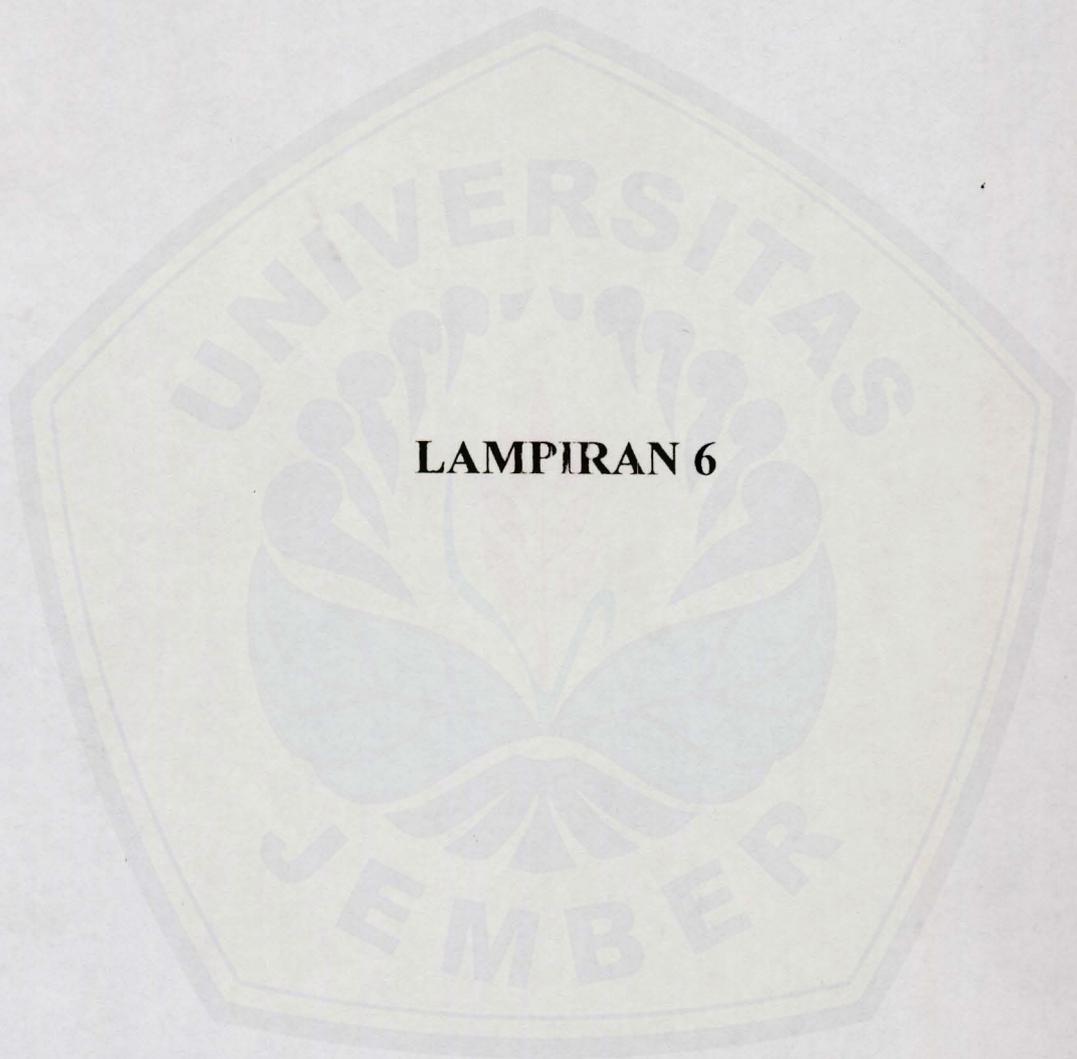
#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MK	5,6190	3,6476	,4632	,3995
MEA	5,6667	2,6333	,4624	,4629
MEB	6,9048	5,8905	,4582	,5675

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 21,0      N of Items = 3

Alpha = ,5947



**LAMPIRAN 6**

### Validity & Reliability Butir-butir Faktor X1 X2 X3

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

#### 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
TTC	32,2381	73,4905	,5278	,9039
TTD	31,2382	73,4905	,5231	,9021
TTE	31,1429	71,1286	,5714	,9016
TTF	30,2857	74,9143	,6035	,9033
TPB	31,3810	60,5476	,8796	,8829
SO	31,4820	60,4436	,8636	,8129
KDO	31,2381	60,6905	,8643	,8840
MK	31,3333	69,8333	,4874	,9071
MEA	31,2857	57,3143	,8939	,8822
KTX1	32,2381	72,0905	,4779	,9060
MEB	32,3810	73,9476	,4640	,9063

##### Reliability Coefficients

N of Cases = 21,0

N of Items = 11

Alpha = ,9061

## Validity & Reliability Butir-butir Faktor Y

\*\*\*\*\* 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 )

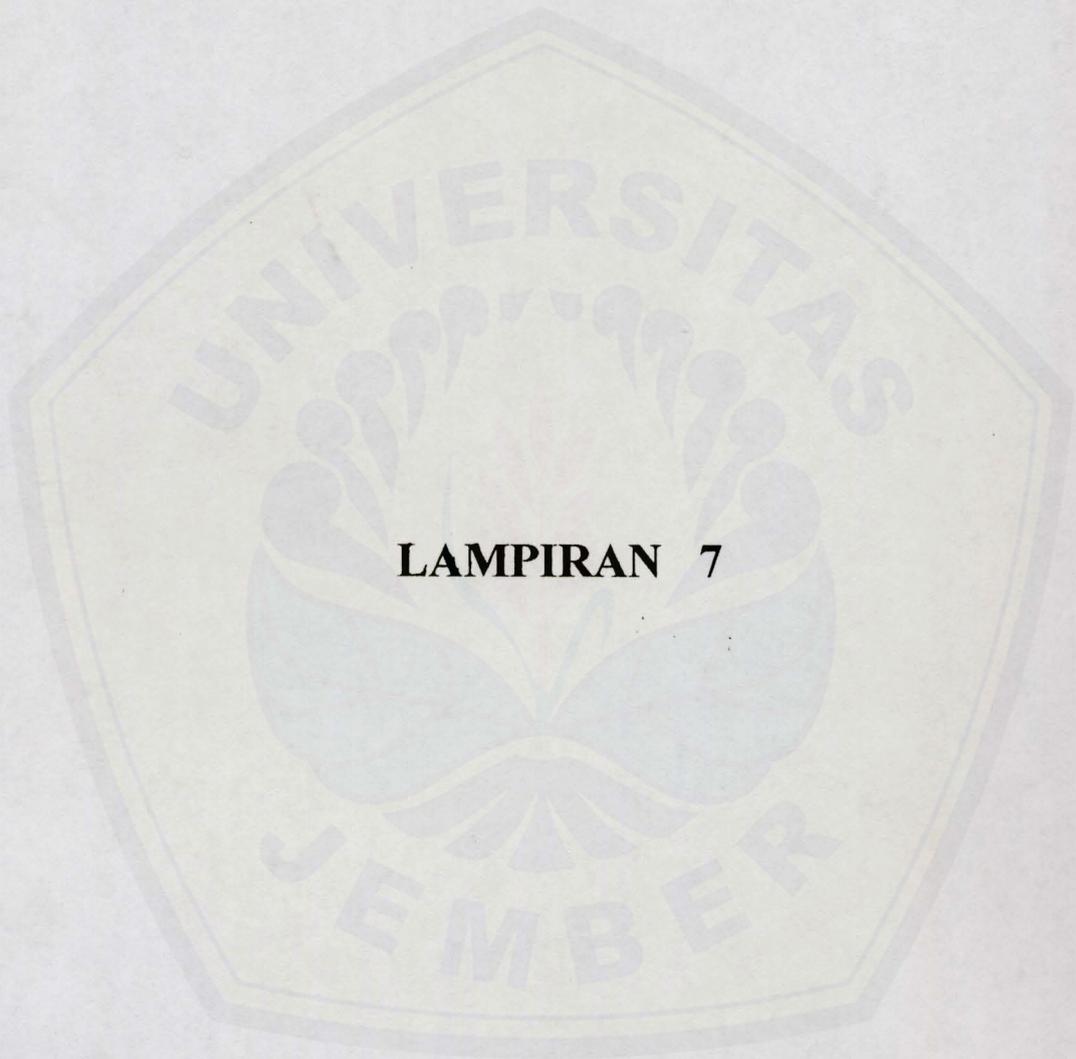
### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
YA	33,8929	65,7288	,4885	,7134
YB	33,5714	69,6614	,4823	,7132
YC	34,2500	75,3056	,4641	,7194
YD	33,8214	66,4484	,5723	,6915
YE	33,3571	75,8677	,4287	,7255
YF	34,4286	76,6984	,3860	,7333
YG	33,8929	69,0622	,4414	,7240

### Reliability Coefficients

N of Cases = 28,0      N of Items = 7

Alpha = ,7479



**LAMPIRAN 7**

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
prestasi	131,71	19,35	21
Lingkungan	2,4762	1,0305	21
Organisasional	23,0952	6,0325	21
individu	9,1429	2,9204	21

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 <sup>a</sup>	,748	,703	10,54

a. Predictors: (Constant), individu, Lingkungan, Organisasional

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5598,421	3	1866,140	16,804	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1887,865	17	111,051		
	Total	7486,286	20			

a. Predictors: (Constant), individu, Lingkungan, Organisasional

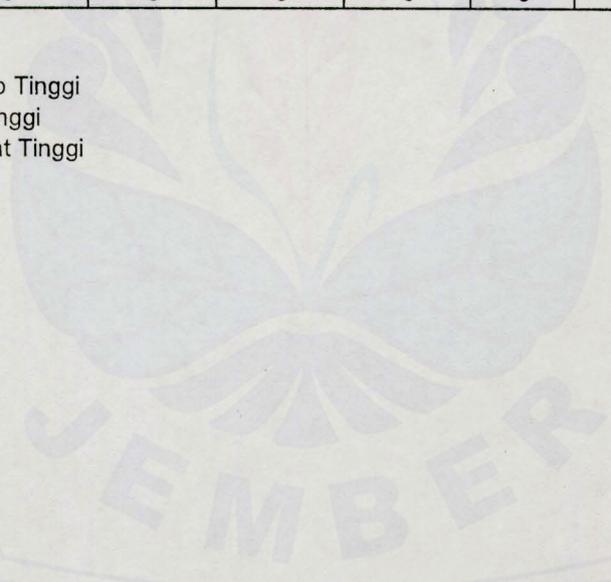
b. Dependent Variable: prestasi

## NILAI PRESTASI DATA HASIL PENELITIAN UNTUK KARYAWAN TYPE A

No	Butir Item Prestasi kerja karyawan							Jumlah	Total Skor		Keterangan
	a	b	c	d	e	f	g		Jumlah	Jumlah X3	
1	4	6	3	7	7	6	1	34	102	Cukup Tinggi	
2	3	6	7	4	5	4	7	36	108	Cukup Tinggi	
3	1	4	8	4	8	4	8	37	111	Cukup Tinggi	
4	8	9	4	4	4	3	3	36	108	Cukup Tinggi	
5	4	4	5	9	8	8	8	43	129	Tinggi	
6	7	9	7	6	8	8	8	51	153	Sangat Tinggi	
7	9	7	8	8	8	5	8	52	156	Sangat Tinggi	
8	4	4	4	5	8	4	8	37	111	Cukup Tinggi	
9	8	8	4	4	4	3	6	40	120	Cukup Tinggi	
10	6	4	5	8	4	4	6	41	123	Tinggi	
11	9	5	4	8	7	4	4	48	144	Sangat Tinggi	
12	7	9	8	7	8	5	8	56	168	Sangat Tinggi	
13	8	8	4	7	4	7	4	51	153	Sangat Tinggi	
14	8	9	6	6	7	4	8	54	162	Sangat Tinggi	
15	7	8	6	8	8	8	8	60	180	Sangat Tinggi	
16	4	8	6	8	8	8	8	58	174	Sangat Tinggi	
17	9	6	8	5	8	7	5	60	180	Sangat Tinggi	
18	8	4	3	8	3	3	8	47	141	Tinggi	
19	7	5	8	6	7	4	4	56	168	Sangat Tinggi	
20	8	8	4	7	4	7	4	58	174	Sangat Tinggi	
21	7	8	6	8	8	8	8	66	198	Sangat Tinggi	

**Nilai Prestasi**

- 1 100 - 120 = Cukup Tinggi
- 2 121 - 141 = Tinggi
- 3 142 - 162 = Sangat Tinggi



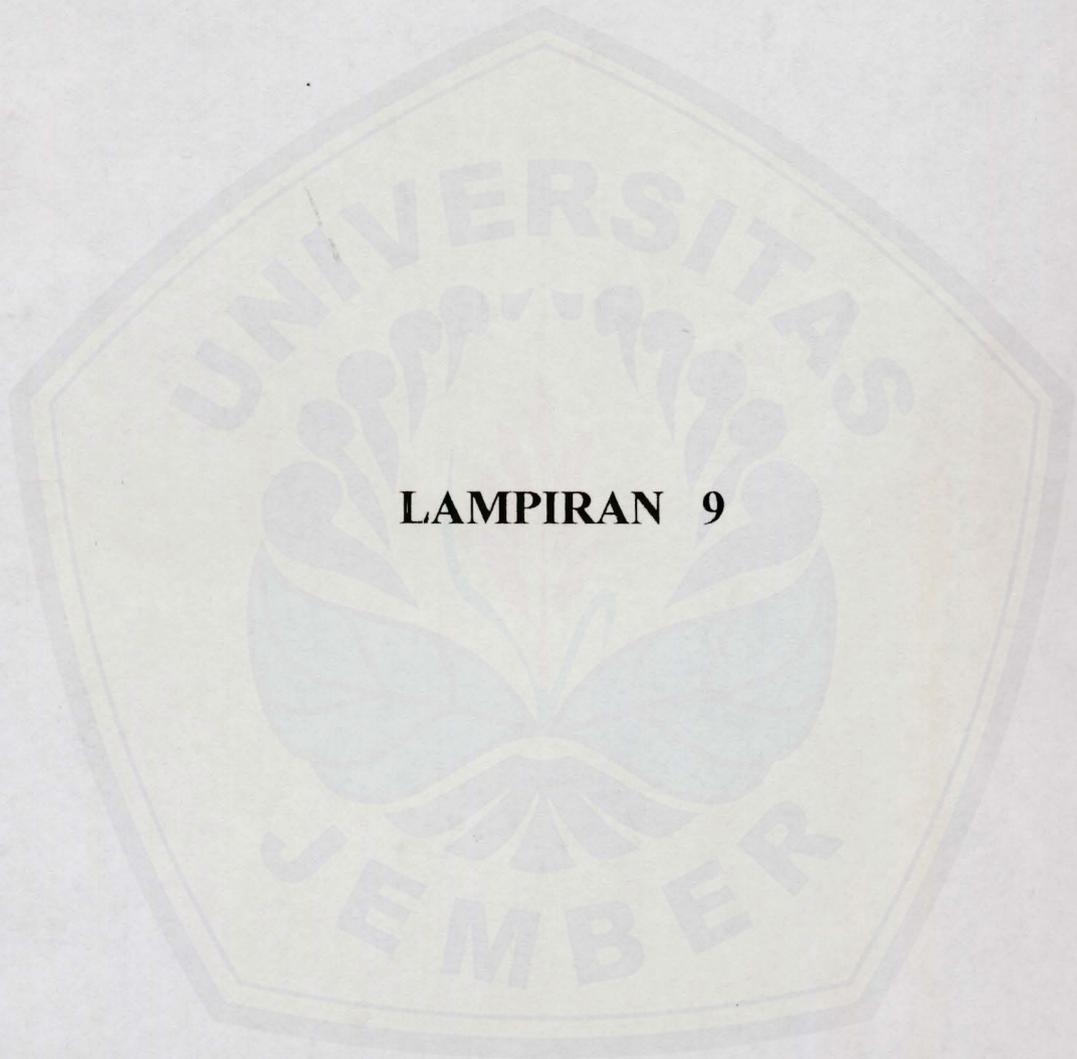


**LAMPIRAN 8**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations				
	B	Std. Error		Beta				Zero-order	Partial	Part		
	1											
(Constant)	69,026	9,823			7,022	,000						
Lingkungan Organisasional individu	-,659	3,331	-,035		-,198	,845	,406	-,048	-,024			
	1,843	,660	,575		2,792	,013	,839	,561	,340			
	-2,379	1,732	,359		-1,373	,187	,779	-,316	-,167			

a. Dependent Variable: prestasi



**LAMPIRAN 9**



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 337818, 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121  
E-mail : lemlit\_unej @ jember.telkom.net.id

Nomor : /S6 /J25.3.1/PL.5/2003  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan  
Penelitian

24 Februari 2003

Kepada : Yth. Sdr. Pemimpin  
ASURANSI BUMI ASIH JAYA SURABAYA  
di -  
SURABAYA.

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ekonomi Universitas Jember No. 550/J25.1.4/PL.5/2003 tanggal 24 Februari 2003, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : LULUS SWANDAYANI / 98-236  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
Alamat : Jl. Dukuh Pakis II / 126 Surabaya.  
Judul Penelitian : Hubungan Antara Stress Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya).  
Lokasi : Asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya.  
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua,  
Sekretaris

  
Dr. sc. agf. Ir. Didik Sulistyanto  
NIP. 131 792 232

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.

