

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR IMIGRASI  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**



Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember



Asal	Modul	Klas
Terima	13 NOV 2002	658.312.5
No. Induk	SRS	DWI
		7

0.1

***Katna Dwi Wardhani***  
NIM : 980810201300

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2002**

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR IMIGRASI KABUPATEN  
JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Ratna Dwi Wardhani

N. I. M. : 980810201300

Jurusan : Manajemen

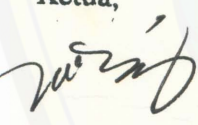
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

**27 JUL 2002**

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

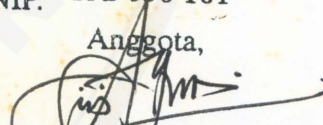
Ketua,

  
Drs. Sampeadi, MS  
NIP. 131 474 513

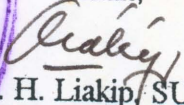
Sekretaris,

  
Dewi Prihatini, SE, MM  
NIP. 132 056 181

Anggota,

  
Drs. Agus Priyono, MM  
NIP. 131 658 392

Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

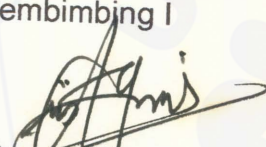
  
Drs. H. Liakip, SU  
NIP. 130 531 976




## TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember  
Nama Mahasiswa : Ratna Dwi Wardhani  
N.I.M. : 980810201300  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

  
Drs. Agus Priyono, MM  
NIP. 131 658 392

Pembimbing II

  
M. Dimyati, SE, M.Si  
NIP. 132 089 413

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi

  
Drs. I.K.M Dwipayana, MS  
NIP. 130 781 341

Tanggal persetujuan : 10 Juli 2002

*Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :*

- ♥ Ayahanda Yoeswari dan Ibunda Sri Moeryani, yang selama ini banyak memberikan dorongan baik moril maupun materiil yang tiada terkira nilainya
- ♥ Kakakku Mas Aries dan Dhik Fitri, terima kasih atas semangat dan kasih sayangnya
- ♥ Almamater, Bangsa dan Negaraku yang kubanggakan

## *MOTTO*

*“Dengan Ilmu hidup akan menjadi mudah, dengan Seni hidup akan menjadi indah,  
dengan Agama hidup menjadi lebih terarah dan bermakna”*

**(Petuah bijak)**

*“Jangan takut akan kesusahan, karena kesusahan  
adalah bagian yang harus kita nikmati”*

**(Rere)**

*“Tidak ada yang berat dalam hidup ini jikalau kita tahu rumus menyikapinya”*

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui ada tidaknya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember (2) mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus dengan cara penyebaran kuesioner, hanya karyawan bertipe kepribadian A yang menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 20 orang karyawan atau sebesar 62,5%. 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 stres kerja tidak mempunyai pengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember, yang ditunjukkan oleh nilai F sig. sebesar 0,186 lebih besar dari 0,05 (nilai alpa). (2) pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan relatif kecil yaitu sebesar 9,5%, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) kontribusi variasi perubahan variabel stres kerja yang dianalisis tersebut secara bersama-sama adalah sebesar 0,095 (nilai R square) terhadap variasi perubahan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa : (1) stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember, yang ditunjukkan oleh nilai F sig. (probabilitas) sebesar 0,186 lebih tinggi dari 0,05 (nilai alpa), (2) besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember relatif kecil atau hampir tidak ada pengaruh, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi regresi yaitu sebesar 0,095 atau sebesar 9,5%.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bertipe Kepribadian A Pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan ketulusan hati dan penuh hormat penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Liakip, SU selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Agus Priyono, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak M. Dimiyati, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan kesabaran dan ketelitiannya memberikan bimbingan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Istifadah, MS selaku Dosen Wali selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Bapak Sudarsono Sasri, SH, M.M selaku Kepala Kantor Imigrasi Jember dan Bapak Drs. Achmad Soekirto selaku Kepala Sub Bagian TU, yang telah memberikan izin serta bantuan dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh staf dan karyawan di Lingkungan Kantor Imigrasi Jember, yang telah banyak memberi bantuan dan kemudahan dalam melakukan penelitian.
7. Bapak dan Ibuku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian dan doa restu yang tak pernah usai.

8. Kakakku Mas Aries dan dhik Fitri, terima kasih atas kasih sayang dan perhatiannya.
9. Seseorang yang telah meluangkan waktu untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuanganku serta seluruh rekan-rekan Manajemen-Gp dan Manajemen-Gl '98 yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat yang tiada henti.
11. Pihak-pihak yang ikut membantu sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini belum sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Jember, Juli 2002

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
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.....	9
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.....	16
2.2.5 Pengertian Kinerja.....	20
2.2.6 Penilaian Kinerja Karyawan.....	20
2.2.7 Hubungan Stres dan Kinerja.....	25
2.2.8 Manajemen Stres.....	27
2.3 Hipotesis.....	29
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	30

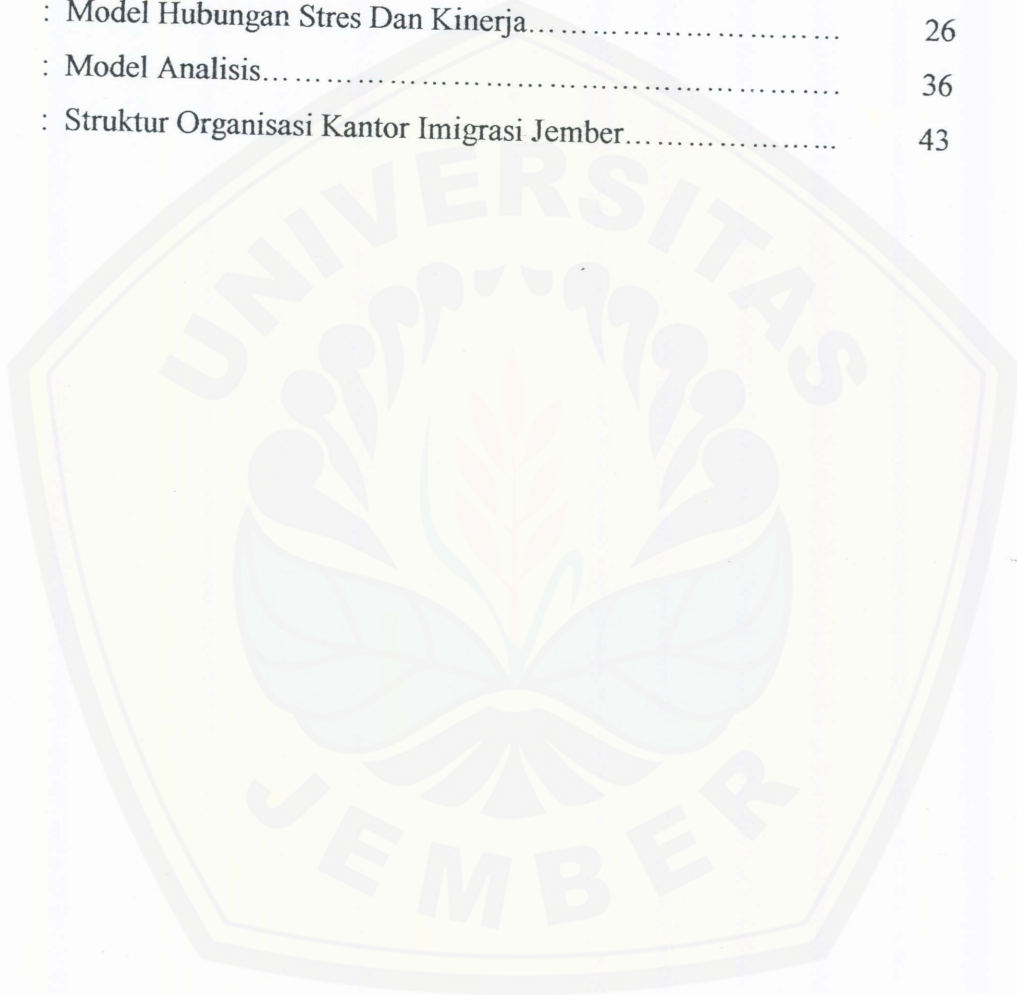
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5 Batasan Masalah.....	33
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	33
3.7 Model Analisis .....	36
3.8 Tehnik Analisis .....	37
<b>IV. HASIL PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Obyek yang Diteliti.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi Imigrasi .....	41
4.1.2 Sejarah Singkat Kantor Imigrasi Jember.....	42
4.1.3 Lokasi .....	42
4.1.4 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Jember .....	42
4.1.5 Ketenaga Kerjaan.....	53
4.1.6 Pelaksanaan Penilaian Prestasi Karyawan Pada Kantor Imigrasi Jember .....	55
4.2 Analisis Data .....	55
4.2.1 Penentuan Tipe Kepribadian Karyawan .....	55
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	57
4.2.3 Analisis Regresi .....	59
4.2.4 Pengujian Hipotesis .....	61
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
<b>V. HASIL PEMBAHASAN</b>	
5.1 Simpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.1 : Profil Kepribadian Tipe A Dan Tipe B.....	19
3.1 : Kisi-Kisi (Blue Print) Kuesioner Variabel (X) .....	32
3.2 : Skoring Tipe Kepribadian .....	36
4.1 : Daftar Kepegawaian Dan Kepangkatan Karyawan Pada Kantor Imigrasi Jember .....	54
4.2 : Latar Belakang Pendidikan Karyawan.....	56
4.3 : Jenis Kelamin Karyawan .....	56
4.4 : Umur Karyawan .....	56
4.5 : Golongan / Ruang Kepangkatan Karyawan .....	57
4.6 : Masa Kerja Karyawan .....	57
4.7 : Tabulasi Validitas Pertanyaan Kuesioner Variabel Bebas (Stres Kerja).....	58
4.8 : Analysis Variance Tabel .....	60
4.9 : Regresi Linier Variabel Stres Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bertipe Kepribadian A Pada Kantor Imigrasi Jember.....	60
4.10 : Frekuensi Tingkat Stres Karyawan .....	62
4.11 : Nilai Rata-rata Subfaktor Variabel Stres Kerja .....	62
4.12 : Frekuensi Kategori Kinerja Karyawan.....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Hal
1.1	: Kerangka Pemecahan Masalah.....	5
2.1	: Model Hubungan Stres Dan Kinerja.....	26
3.1	: Model Analisis.....	36
4.1	: Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Jember.....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

- 1 : Kuesioner / Instrumen Penelitian
- 2 : Rekap Skor Kuesioner Tipe Kepribadian Karyawan
- 3 : Rekapitulasi Skor Kuesioner Variabel Stres Kerja (X)
- 4 : Pengujian Validitas
- 5 : Pengujian Reliabilitas
- 6 : Perhitungan Regresi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- 7 : Ijin Penelitian
- 8 : Surat Keterangan Penelitian

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling utama dan sangat penting, sehingga perlu bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu mendapat perhatian dan pemeliharaan kesehatan kerja, termasuk didalamnya kesehatan fisik dan kesehatan mental.

Perusahaan yang mempunyai program kesehatan kerja akan meningkatkan produktivitas, mengurangi absenteisme (tingkat kemangkiran), meningkatkan moril, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas kepada perusahaan. Kesehatan karyawan mempunyai peranan penting dalam memelihara pekerjaan, tetapi sebaliknya bila kesehatan terganggu dapat merugikan tenaga kerja maupun pekerjaannya. Kesehatan karyawan baik kesehatan mental maupun kesehatan fisik dipengaruhi oleh berbagai stresor eksternal dan internal.

Sejumlah studi epidemiologis telah menunjukkan bahwa orang yang memiliki jenis stres tertentu di dalam kehidupannya mengalami sakit yang berlanjut dan meninggal dalam usia lebih muda. Studi tentang stres secara psikologis, termasuk stres yang berkaitan dengan kerja, menyatakan bahwa jenis stres tertentu dapat menyebabkan problem kesehatan fisik dan psikologis (Gibson dkk., 1996:386).

Stres di dalam pekerjaan merupakan hal yang sudah umum dan tidak ada satu jenis pekerjaanpun yang tidak mengandung stres, hanya kadarnya saja yang berbeda-beda untuk tiap jenis pekerjaan dan jenis individu yang terlibat dalam menanggapi stres tersebut. Stres merupakan aspek alamiah dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan seseorang. Stres dapat membawa akibat negatif maupun positif bagi perusahaan. Pengetahuan mengenai stres akan membantu

individu maupun organisasi untuk lebih mengenali sisi negatif dan sisi positif dari stres.

Kondisi stres dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan/ organisasi. Stres dapat menjadi pemacu semangat seseorang untuk bekerja akan tetapi dalam kadar tertentu stres dapat pula menjadi pemicu timbulnya lesu kerja, penurunan kondisi fisik dan mental yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dalam organisasi.

Stres pada pekerjaan dapat disebabkan oleh faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu itu sendiri. Stres berpengaruh terhadap kondisi fisik, psikis, serta perilaku seseorang karyawan dalam organisasi (Robbins, 1996: 228). Salah satu akibat stres terhadap perilaku organisasi adalah meningkat/ menurunnya kinerja, yang diperlihatkan dalam sebuah model hubungan stres dan kinerja yang disebut juga *the inverted – u function*. Stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan mengakibatkan kinerja yang rendah, tetapi pada tingkat stres yang optimum seseorang dapat meraih kinerja yang terbaik.

Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja mereka berada pada posisi yang diharapkan. Penempatan posisi stres kerja yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apabila terjadi dalam skala luas akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri secara keseluruhan. Bagaimanapun pengaruh stres terhadap kinerja juga tergantung pada moderator-moderator seperti : persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, keyakinan akan letak kendali (*locus of control*) dan tipe kepribadian (Robbins, 1996 : 227).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh sumber daya manusia yang potensial dan memiliki kinerja yang efektif atas pekerjaannya, demi kelancaran aktivitas perusahaan/ organisasi atas kinerja perusahaannya. Berdasarkan hal tersebut, maka patutlah kiranya

masalah stres dan kaitannya dengan kinerja ini mendapat perhatian yang cukup serius.

## 1.2 Pokok Permasalahan

Kantor Imigrasi Jember merupakan salah satu lembaga/ instansi negara yang memberikan jasa pelayanan terhadap masyarakat umum dalam menangani masalah keimigrasian khususnya pelayanan yang berhubungan dengan lalu lintas orang yang masuk dan keluar wilayah Republik Indonesia. Kantor Imigrasi Jember memiliki jumlah karyawan yang relatif kecil yaitu 32 (tiga puluh dua) orang karyawan, meskipun demikian Kantor Imigrasi Jember tetap memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat umum.

Kantor Imigrasi Jember sebagai suatu organisasi juga tidak terlepas dari adanya perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup semakin meningkat serta berbagai persoalan lain, menuntut adanya kemampuan dari para karyawan untuk dapat menyesuaikan diri, baik fisik maupun mental. Apabila penyesuaian diri itu gagal akan menyebabkan terjadinya stres kerja bagi karyawan tersebut.

Stres merupakan aspek alamiah dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan seseorang. Stres dapat terjadi dalam setiap jajaran yang ada dalam organisasi/ perusahaan, baik pekerja, staf maupun pimpinan perusahaan. Stres kerja yang tidak tepat akan membawa dampak buruk terhadap individu karyawan seperti penurunan motivasi kerja, menurunnya kondisi fisik dan mental serta timbulnya perilaku-perilaku tertentu yang sengaja mengganggu aktivitas kerja yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen harus mengkondisikan tingkat stres para karyawannya pada kondisi yang tepat sesuai pada batas kemampuan individu dalam mengelolanya, agar dapat diperoleh kinerja yang optimal guna memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap konsumen atau masyarakat umum yang berkepentingan dalam masalah imigrasi.



Karyawan bertipe kepribadian 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 kinerja karyawan tipe A tidak selalu lebih baik daripada karyawan tipe B.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. adakah pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember;
2. bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut maka dalam penulisan Skripsi ini dipilih judul : **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember”**.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

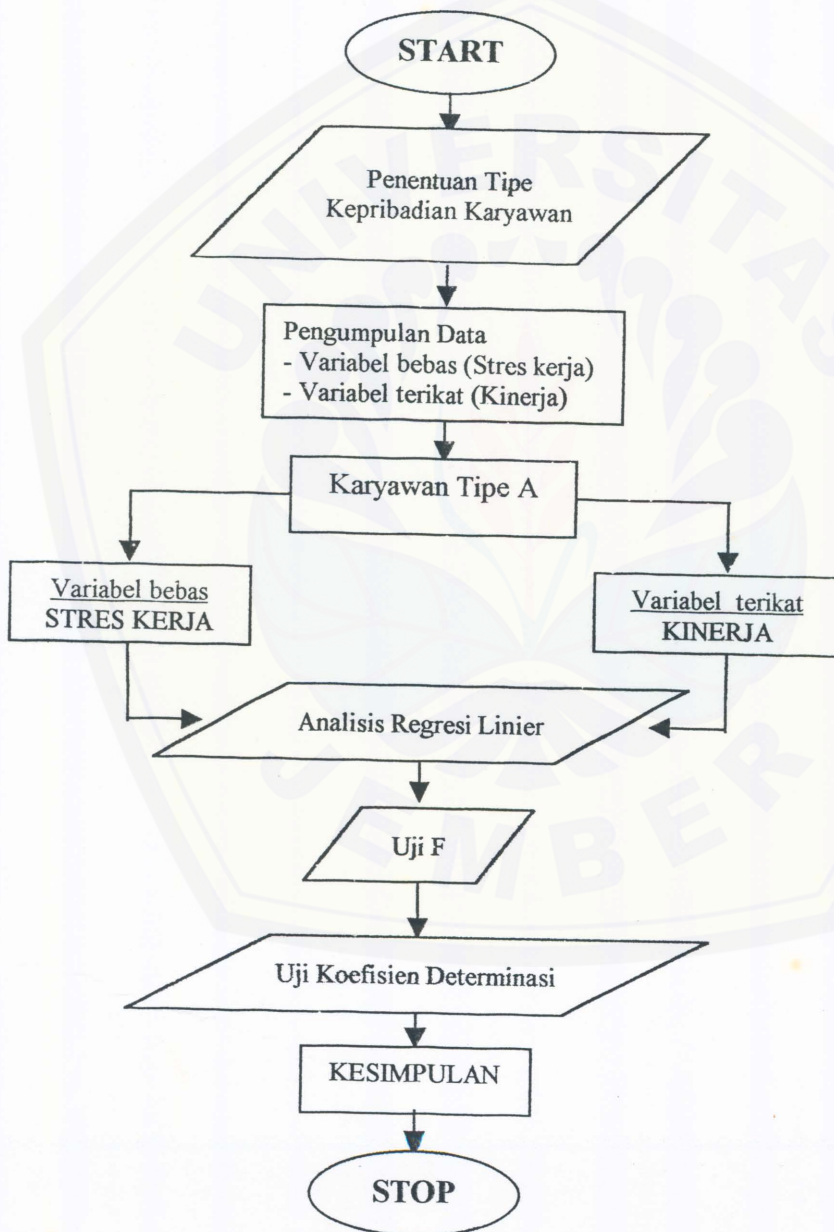
1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pimpinan mengenai kondisi kerja karyawan sesungguhnya yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau sumbangan pemikiran bagi upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di Kantor Imigrasi Jember.

2. Bagi peneliti, dapat mengetahui apakah stres memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Jember serta dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

### 1.5 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 1.1 : Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan gambar 1.1 , maka kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. start yaitu tahap permulaan atau persiapan penelitian terhadap masalah yang dihadapi;
2. penentuan tipe kepribadian karyawan dengan menggunakan kuesioner tipe kepribadian yang digunakan untuk menentukan tipe kepribadian karyawan yaitu tipe kepribadian A atau tipe kepribadian B;
3. pengumpulan data melalui tehnik wawancara dan studi pustaka dilaksanakan untuk memperoleh data mengenai variabel-variabel yang akan diteliti yang berkaitan dengan penelitian;
4. karyawan yang bertipe kepribadian A digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.
5. menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana;
6. menghitung signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji f.
7. menghitung derajat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji koefisien determinasi;
8. 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;
9. mengambil kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian;
10. stop yaitu akhir dari seluruh proses penelitian.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Fathorrhachman (2000) meneliti tentang konflik dan stres serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah 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 dan 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 pengaruh 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 digunakan 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 yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FE-UJ. Dari keempat variabel stres kerja yang memberikan pengaruh yang paling dominan 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 Fathorrhachman (2000) adalah obyek penelitian yaitu sama-sama mengambil obyek di lembaga/instansi negara. Perbedaannya adalah penelitian Fathorrhachman (2000) meneliti tentang pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja 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 persamaan yakni, sama-sama meneliti pengaruh stres kerja, hanya saja pada penelitian Agus Priyono (2001) melihat pengaruh

stres kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja 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 para karyawannya bila mereka mengalami stres yang berlebihan atau justru 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 dari ilmu 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 kerja dan kinerja, 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 di antara sesama karyawan mungkin menimbulkan stres kerja pada seorang karyawan, sedangkan yang lainnya tidak mengalaminya. Tekanan atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mungkin menimbulkan stres kerja bagi 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 kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Kreitner (2001:588) beranggapan bahwa, stres kerja dapat dikonseptualisasikan 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 stres sebagai variabel terikat. Sebagai contoh, seseorang merasa stres 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 rangsangan-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 stimulus 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, yakni 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 disfungsi 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 kinerja 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 untuk dapat menyesuaikan diri, apabila 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 dikerjakannya.

c. Tuntutan antarpribadi

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

d. Struktur organisasi

Peraturan yang kaku dan kurangnya partisipasi dalam pembuatan keputusan yang menyangkut karyawan merupakan 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 keuangannya 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, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, 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 kepribadian 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 tipe B. Beberapa bukti menunjukkan bahwa karyawan tipe A bekerja lebih baik dalam tugas-tugas yang melibatkan tekanan waktu atau pekerjaan yang harus dikerjakan seorang diri, tapi bekerja lebih buruk dari tipe B dalam 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 Luthans menggambarkan perbedaan Tipe A dan Tipe B seperti pola tabel 2.1 .

Tabel 2.1:  
Profil Kepribadian Tipe A dan Tipe B

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

Sumber : Fred Luthans, 1998:336.

Selain variabel-variabel di atas beberapa penulis lain menyebutkan adanya pula pengaruh usia, jenis kelamin, pendidikan, tujuan-tujuan, sukubangsa/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 jenis 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 kinerja secara singkat.



### 2.2.5 Pengertian Kinerja

Kinerja 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, kinerja 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 dari sisi individu maupun dari sisi organisasi.

Sedangkan As'ad (1991:47) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh 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 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya/ kerja yang diperoleh oleh karyawan dalam usaha pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

### 2.2.6 Penilaian Kinerja 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 kinerja 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 kerja yang adil;
10. tantangan-tantangan eksternal;
11. umpan balik bagi sumber daya manusia.

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

Ada berbagai macam metode untuk mengukur prestasi/ kinerja 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.

1. Metode penilaian yang berorientasi masa lalu

- a. *Rating scale*

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

- b. *Checklist*

Penilai 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. *Behaviorally 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

Penilai 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 di antara 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.

2. Metode penilaian berorientasi masa depan

a. Penilaian diri (*self-appraisals*)

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 dikatakan 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 para penilai cenderung tercermin dalam metode skala penilaian.

Beberapa kesalahan yang mungkin dilakukan oleh penilai antara lain : *hallo efek*, *stereotype*, standar subyektif, kecenderungan memusat, perilaku terakhir, bias yang terlalu lunak dan terlalu keras serta bias sebaliknya.

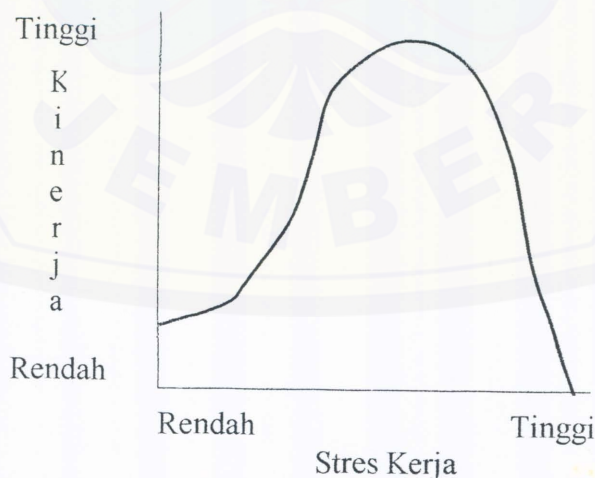
1. *Hallo Efek*, kecenderungan untuk membiarkan satu pengamatan atau pendapat pribadi tentang hal tertentu mempengaruhi yang lain.
2. *Stereotype*, mendasarkan penilaian pada konsep yang telah terbentuk di pikiran penilai tentang apa yang diharapkan, bukan berdasarkan kenyataan yang sesungguhnya terjadi.
3. Standar subyektif, pengertian atau kriteria yang artinya berbeda antar individu pengguna.
4. Kecenderungan memusat, menilai sama setiap orang dan mengabaikan perbedaan-perbedaan yang signifikan diantara pekerja.
5. Perilaku terakhir, terlalu menekankan pada perilaku paling akhir dan melupakan masalah-masalah atau hasil-hasil yang dicapai di masa lalu.
6. Bias terlalu lunak dan terlalu keras, terjadi bila penilai terlalu lunak karena tidak ingin melukai / merusak hubungan dengan pekerja, atau karena kurang percaya diri, atau justru sebaliknya.
7. Bias sebaliknya, pekerja menerima penilaian yang tidak sesuai karena keadaan yang tidak berhubungan dengan prestasi sesungguhnya.

### 2.2.7 Hubungan Stres dan Kinerja

Stres dapat membantu maupun mengganggu kinerja seseorang, tergantung pada kadarnya. Bila tidak ada stres, tidak akan ada tantangan dalam pekerjaan

sehingga kinerja cenderung rendah. Ketika stres meningkat, kinerja 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 kerjanya. 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 : Newstorm 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 pendayagunaan 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, di mana 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

Pendisainan 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 ketrampilan 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 kebingungan / 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 kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yakni penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengaruh stres 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 penentuan tipe kepribadian karyawan yaitu tipe kepribadian A atau tipe kepribadian B.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sejumlah unsur-unsur dimana suatu kesimpulan akan dibuat (Emory dan Cooper, 1999:214). Sampel merupakan bagian dari populasi keseluruhan yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi (Emory dan Cooper, 1999:66).

Subyek yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bertipe A maupun bertipe B pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember. Karyawan Kantor Imigrasi Kabupaten Jember berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember.

#### 3.3 Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan pada Kantor Imigrasi Jember, sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertipe kepribadian A dan karyawan bertipe kepribadian B pada Kantor Imigrasi Jember. Sedangkan yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan yang bertipe kepribadian A. 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 sampel dilakukan dengan metode sensus, dimana dari populasi (seluruh karyawan Kantor Imigrasi Kabupaten Jember baik bertipe kepribadian A maupun bertipe B) yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertipe kepribadian A.

### 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 yang relevan dengan tujuan penelitian dan 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
1. Faktor Lingkungan :		
a. Ketidakpastian teknologi	1	1
2. Faktor Organisasional :		
a. Tuntutan tugas	2, 3, 8, 11, 12, 14	6
b. Tuntutan peran	4, 9	2
c. Tuntutan antarpribadi	5	1
d. Struktur organisasi	10	1
e. Kepemimpinan dalam organisasi	15	1
3. Faktor Individu :		
a. Masalah keluarga	6	1
b. Masalah ekonomi	7, 13	2
Total		15

Sumber : Robbins, 1996:226.

## 2. Studi pustaka

Merupakan prosedur pengumpulan data tentang teori-teori maupun literatur yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas. Dalam tehnik studi pustaka diperoleh juga dari bagian personalia yang berupa dokumen/ data

mengenai kinerja/ prestasi karyawan, struktur organisasi dan sejarah Kantor Imigrasi Kabupaten Jember.

### 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 bertipe 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 variabel 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 antarpribadi, 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) : Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator beserta 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 (kinerja 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 4
Setuju	skor 3
Tidak setuju	skor 2
Sangat tidak setuju	skor 1

Untuk variabel Y (kinerja 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 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah 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 tendenci effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah setuju ataukah 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 para 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 seperti yang dibuat oleh bortner adalah seperti tabel 3.2 .

Tabel 3.2 :  
Skoring Tipe Kepribadian

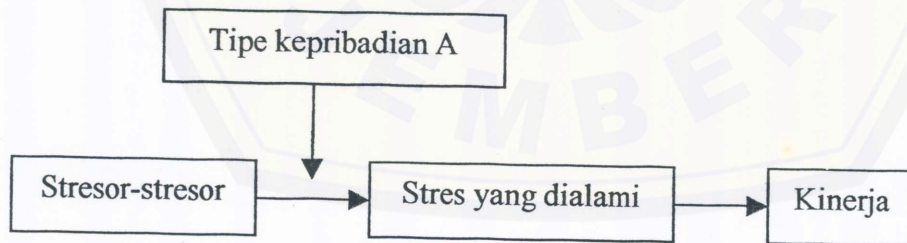
Skor	Tipe Kepribadian
< 100	B
≥ 100	A

Sumber : Fred Luthans, 1998:336.

### 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 antar variabel dapat digunakan analisis koefisien determinasi. Analisis ini dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Jember.

Model analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Imigrasi Jember.

Bentuk model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

X = Variabel bebas yaitu stres kerja

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 variabel terikatnya secara bersama-sama (serempak), dengan menggunakan program komputer SPSS versi 9.0 *for Windows*, dengan harapan akan diperoleh hasil yang akurat mengenai parameter-parameter yang dicari baik yang bertanda positif maupun negatif.

### 3.8 Tehnik Analisis

Sesuai dengan model analisis yang menggambarkan hubungan antara stres kerja, kinerja dan peranan perbedaan individu, maka dalam penelitian ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS versi 9.0 *for Windows* 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 jumlah 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**, alat pengukur pada umumnya harus memenuhi dua syarat utama, yaitu harus valid (sahih) dan harus reliabel (dapat dipercaya). Validitas menunjukkan sejauhmana 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 isi untuk menguji kuesioner tentang pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja 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 reliabel (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan reliabel/andal jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil-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 eksternal serta meneliti konsistensi internal. Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas konsisten internal dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Suatu instrumen dapat disebut reliable apabila  $\alpha$  lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Zeithaml, 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 signifikansinya 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  $F_{tabel}$  atau nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil daripada 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. Sebaliknya bila  $R^2$  mendekati nol maka semakin lemah 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  $H_a$  diterima. Sebaliknya, apabila 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 daripada nilai  $\alpha$ , maka  $H_a$  ditolak. Dalam penelitian ini menggunakan cara pembuktian hipotesis secara singkat.

## IV. HASIL PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Obyek yang Diteliti

#### 4.1.1 Sejarah Singkat organisasi Imigrasi

Sejarah perkembangan imigrasi sampai pada bentuknya yang sekarang terentang sejak masa koloni Hindia Belanda, pendudukan Jepang hingga terbentuknya negara Kesatuan Republik Indonesia. Organisasi Imigrasi pertama di tanah air diatur dalam Staatsblad 1913 Nomor 105 tentang pengangkatan seorang pejabat dengan predikat Sekretaris komisi Imigrasi di Batavia, Surabaya dan Semarang. Komisi Imigrasi beranggotakan unsur Kepolisian, Karantina dan dibantu oleh Pimpinan Kelompok Masyarakat Asing setempat.

Pada tahun 1921 melalui Staatsblad 1921 Nomor 33 tanggal 13 Januari 1921, diatur tentang pengajian, Formasi, Pendapatan, dan Tempat Kedudukan Pegawai Dinas Imigrasi. Dengan demikian Imigrasi sudah bisa dikatakan berdiri sendiri dengan nama Dinas Imigrasi (*IMMIGRATIE DIENST*).

Tanggal 26 Januari 1950 merupakan titik awal bagi Jawatan Imigrasi yang secara utuh menampakkan eksistensinya. Jawatan Imigrasi berada dibawah naungan Departemen Kehakiman Republik Indonesia.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman tanggal 16 Februari 1964 Nomor JS/4/4/4 tentang Tugas Organisasi Departemen Kehakiman, istilah Jawatan dirubah menjadi Direktorat dan ditempatkan dibawah Presidium Kabinet Kerja hingga tanggal 31 Agustus 1966. Melalui Keputusan Presidium Kabinet No. 75/U/KEP/II/1966 Direktorat Imigrasi ditempatkan kembali dalam lingkungan Departemen Kehakiman dengan nama Direktorat Jendral Imigrasi.

Dari tahun 1966 hingga sekarang, Direktorat Jendral Imigrasi tetap berada dalam lingkungan Departemen Kehakiman Republik Indonesia, hanya struktur organisasinya menjalani beberapa kali pembedahan, pembenahan dan perubahan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta tantangan yang dihadapi.

#### 4.1.2 Sejarah Singkat Kantor Imigrasi Jember

Sejarah berdirinya Kantor Imigrasi Jember berawal dengan pembentukan tim Imigrasi yang dikoordinasikan oleh Pemerintah Daerah Jawa Timur pada tahun 1959. Tim tersebut mengawasi orang asing dan melayani masalah-masalah keimigrasian lainnya. Mengingat luasnya Jawa Timur dengan adanya Kantor Imigrasi yang berkedudukan di Ibukota Propinsi, dirasakan kurang memadai untuk mengatasi segala permasalahan keimigrasian. Pada tanggal 26 Januari 1961 berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia didirikan sebuah Kantor Imigrasi untuk wilayah kerja Kabupaten Jember yang berkedudukan di Jalan Sultan Agung dibawah pimpinan Bapak Soesetyo Nandar, SH.

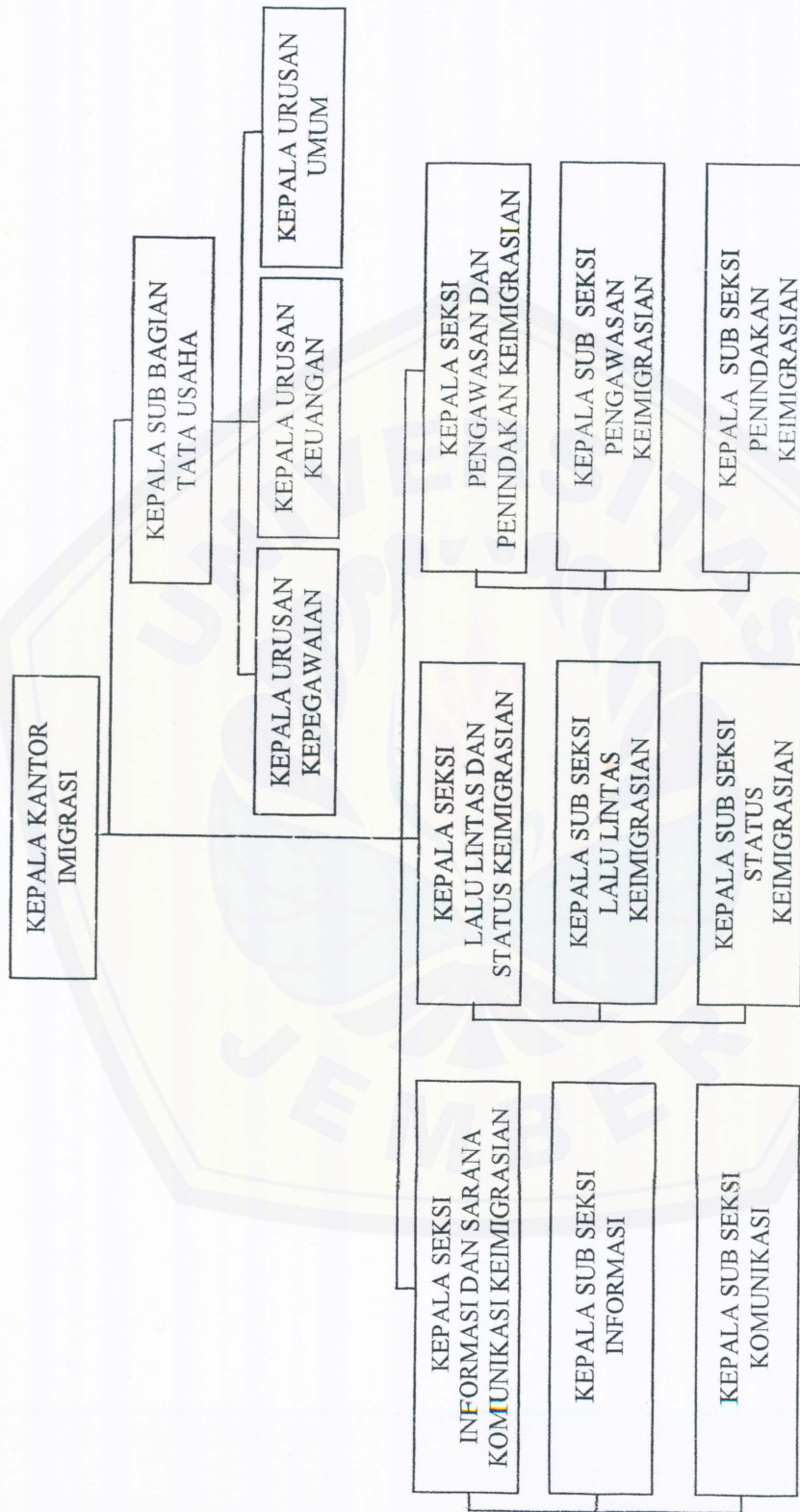
#### 4.1.3 Lokasi

Pada awal berdirinya yaitu tahun 1961 Kantor Imigrasi Jember berada di Jalan Sultan Agung yang sekarang merupakan tempat berdirinya Masjid Baitul Amin Jember. Tanggal 10 November 1967 Kantor Imigrasi Jember berpindah lokasi di Jalan Letjen. Panjaitan No. 47 Jember yang diresmikan oleh Bapak Widigdo Soedigman,SH selaku Direktur Jendral Imigrasi.

Sejak tahun 1967 hingga sekarang, Kantor Imigrasi Jember berada di Jalan Letjen. Panjaitan No. 47 Jember dan mempunyai luas  $\pm 1231 \text{ m}^2$ . Letak yang strategis ini memudahkan bagi masyarakat yang ingin menyelesaikan masalah keimigrasian.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Jember

Kantor Imigrasi Jember dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Imigrasi (Kakanim) yang bertanggung jawab atas seluruh karyawan dan semua kegiatan organisasi baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Adapun struktur organisasi Kantor Imigrasi seperti gambar 4.1 .



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Jember

Sumber : Kantor Imigrasi Kabupaten Jember



Diskripsi jabatan masing-masing bagian dalam struktur organisasi Kantor Imigrasi Jember diuraikan seperti sebagai ini.

1. Kepala Kantor Imigrasi mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. menyusun rencana kerja Kantor Imigrasi Jember secara keseluruhan;
  - b. mengkoordinasikan kegiatan dari seluruh bagian dalam lingkungan Kantor Imigrasi Jember ;
  - c. pembinaan terhadap seluruh pegawai dalam lingkungan Kantor Imigrasi Jember dalam rangka pembinaan ke arah kesatuan dan persatuan pegawai ;
  - d. memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap seluruh pegawai Kantor Imigrasi Jember ;
  - e. pengawasan pegawai dalam lingkungan Kantor Imigrasi Jember ;
  - f. menanda tangani surat-surat dinas yang bersifat umum / fasilitatif ;
  - g. mengikuti Rapat Koordinasi dengan Instansi terkait dalam hal yang bersifat umum / fasilitatif ;
  - h. menyelenggarakan Sumpah Pegawai Negeri dan Sumpah Pelantikan Jabatan ;
  - i. bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan / aktivitas organisasi baik yang bersifat teknis maupun non-teknis ;
2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. menyusun Rencana Kerja Sub Bagian Tata Usaha meliputi antara lain : Kepegawaian, Keuangan dan Umum ;
  - b. mengkoordinasikan pendistribusian, pengelolaan arus surat masuk dengan sistem kartu kendali/ buku ekspedisi ;
  - c. mengkoordinasikan pembuatan daftar gaji / lembur dan rapel pegawai ;
  - d. pembinaan pegawai dalam lingkungan Sub Bagian Tata Usaha ;
  - e. mengesahkan penilaian pelaksanaan pekerjaan ;

- f. pengawasan melekat dalam lingkungan Sub Bagian Tata Usaha ;
  - g. melaksanakan pengusulan kenaikan pangkat pegawai ;
  - h. melaksanakan pengusulan pengangkatan dalam jabatan struktural ;
  - i. melaksanakan pengusulan pemberhentian dan pensiun pegawai ;
  - j. melaksanakan pembinaan pegawai dalam lingkungan Sub Bagian Tata Usaha.
3. Kepala Urusan Kepegawaian mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. menyusun rencana kerja urusan kepegawaian antara lain : menyusun daftar nama calon pegawai yang telah memenuhi persyaratan untuk mengikuti latihan pra jabatan ;
  - b. menyusun usulan pemberian penghargaan, tanda kehormatan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya ;
  - c. menganalisa dan usul untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai ;
  - d. melakukan pembinaan pegawai dalam lingkungan Urusan Kepegawaian ;
  - e. melakukan pengawasan melekat dilingkungan Urusan Kepegawaian ;
  - f. melakukan pembinaan pegawai dalam lingkungan Urusan Kepegawaian ;
  - g. melaksanakan pemberian dan pengesahan penilaian pelaksanaan pekerja bawahan ;
  - h. melaksanakan pengusulan kenaikan pangkat pegawai ;
  - i. melaksanakan pengusulan pemindahan pegawai.
4. Kepala Urusan Keuangan 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 mendapatkan penyelesaian pembayaran ;
  - b. meneliti kelengkapan dan kebenaran konsep SPP beban sementara, beban tetap dan SPP belanja pegawai sesuai ketentuan yang berlaku ;

- c. meneliti kelengkapan dan kebenaran konsep register penutupan Kas sesuai ketentuan yang berlaku ;
  - d. melakukan pembayaran gaji sesuai daftar gaji pegawai ;
  - e. melakukan pembayaran atas tagihan beban anggaran belanja rutin ;  
melakukan pembinaan pegawai dalam lingkungan Urusan Keuangan ;
  - f. mewakili Kepala Kantor / Kepala Sub Bagian Tata Usaha untuk menghadiri undangan upacara pelantikan atau lainnya ;
  - g. melaksanakan pembayaran gaji sesuai daftar gaji pegawai ;
  - h. melaksanakan pembayaran atas tagihan beban Anggaran Belanja Rutin ;
  - i. melaksanakan pemberian nilai pelaksanaan pekerjaan bawahan ;
  - j. melaksanakan pembinaan pegawai dalam lingkungan Urusan Keuangan.
5. Kepala Urusan Umum mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. menyusun Rencana Kerja Urusan Umum ;
  - b. melakukan koordinasi pendistribusian, pengelolaan arua surat masuk dengan sistem kartu kendali untuk memperlancar penerimaan informasi ;
  - c. melaksanakan koordinasi pengetikan surat-surat keluar ;
  - d. menyelenggarakan pemeliharaan/ pengamanan/ gedung kantor dan pemakaian telepon, listrik, air serta kebersihan ruangan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya ;
  - e. melaksanakan dan menyiapkan penyelenggaraan pengurusan perjalanan dinas dalam rangka kelancaran tugas ;
  - f. melaksanakan dan mengesahkan penilaian pelaksanaan pekerjaan bawahan;
  - g. melaksanakan pengawasan melekat dalam lingkungan Urusan Umum ;
  - h. melaksanakan dan menyiapkan penyusunan Laporan Urusan Umum.

6. Kepala Seksi Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. menyusun rencana kerja Seksi Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian dengan cara menghimpun saran, pendapat bawahan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas ;
  - b. melakukan pengumpulan data keimigrasian berdasarkan laporan guna memudahkan penelaahan ;
  - c. melakukan evaluasi data keimigrasian sesuai ketentuan yang berlaku untuk mempermudah pengambilan keputusan lebih lanjut dalam penyelidikan keimigrasian ;
  - d. melakukan penyebaran informasi keimigrasian untuk kepentingan penyelidikan keimigrasian ;
  - e. memberi persetujuan dan menandatangani ijin meninggalkan wilayah Indonesia bagi WNA pemegang KITAS dan Dahsuskim pada dokumen perjalanan ;
  - f. memaraf surat-surat permintaan informasi Keimigrasian yang akan dikirim ke Instansi Pemerintah lainnya ;
  - g. menciptakan proses pelayanan Keimigrasian yang tertib dan cepat pada Seksi Insarkom tanpa mengabaikan keamanan dan penegakan hukum ;
  - h. pembinaan personil bawahannya ke arah peningkatan dan disiplin dalam rangka pembinaan ke arah kesatuan dan persatuan personil ;
  - i. semua aktifitas kegiatan kerja dalam unit serta tetap menjaga konsultasi dengan Kepala Kantor Imigrasi.
7. Kepala Sub Seksi Informasi mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. Menyusun rencana kerja Sub Seksi Informasi dengan cara menghimpun saran, pendapat bawahan sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan tugas ;

- b. Menyiapkan bahan penyusunan pengembangan sistem informasi berdasarkan evaluasi pelaksanaan sistem yang ada agar tercipta informasi yang cepat dan tepat ;
  - c. Mengadakan kerja sama dengan seksi lain guna pengembangan sistem informasi keimigrasian orang asing terutama yang berhubungan dengan keluar-masuk dan selama berada di Indonesia ;
  - d. Melaksanakan pengawasan dan bertanggung jawab kebenaran sidik jari permohonan pelayanan keimigrasian untuk dikirim ke Direktorat Perundang-undangan di Jakarta ;
  - e. Memasukkan ke dalam data base SIMKIM semua permohonan SPRI TKI dan Perijinan Keimigrasian untuk persetujuan dan penolakannya ;
  - f. Memberikan tanda tangan pada kertas sidik jari ;
  - g. Melaksanakan pembuatan statistik bulanan untuk dikirim ke Korim Kantor Wilayah Jawa Timur dan Direktur Forsakim Dirjenim Jakarta tepat waktu ;
  - h. Bertanggung jawab semua wewenang yang diberikan oleh atasan ;
  - i. Bertanggung jawab semua tugas sesuai dengan Keputusan Menteri Kehakiman R.I No: MO1-KP-09.05 tahun 1991 tentang Uraian Jabatan Kepala Sus Seksi Informasi.
8. Kepala Sub Seksi Komunikasi mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. menyusun rencana kerja Sub Seksi Komunikasi Keimigrasian dengan cara menghimpun saran, pendapat bawahan sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan tugas ;
  - b. melakukan pemeliharaan dokumentasi keimigrasian sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna pengamanan yang tertib dan teratur ;
  - c. mempersiapkan daftar sarana komunikasi yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas ;
  - d. menetapkan rencana kerja Sub Seksi Komunikasi ;
  - e. meneliti dokumentasi Keimigrasian ;

- f. menyetujui atau tidaknya pengambilan berkas permohonan dari dalam ruang arsip dan mengecek keluar masuknya berkas permohonan dari dalam ruang arsip ;
  - g. perawatan ruang arsip dan ruang kerja serta pengecekan kembali fungsi sistem pemadam kebakaran yang ada ;
  - h. pemeliharaan dokumentasi orang asing ;
  - i. pemeliharaan Sarana Komunikasi Keimigrasian ;
9. Kepala Seksi Lalu Lintas dan Status Keimigrasian mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. mengatur, mengawasi dan mengamankan pelaksanaan tugas keimigrasian yang dilakukan semua personil bawahannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah digariskan oleh Kepala Kantor Imigrasi ;
  - b. melakukan pembinaan teknis keimigrasian terhadap semua personil bawahannya ke arah peningkatan ketrampilan serta kemampuan kerja ;
  - c. melakukan pengesahan pelaksanaan pekerjaan bawahan ;
  - d. memberikan persetujuan dan perintah bayar bagi permohonan surat perjalanan Republik Indonesia, izin masuk kembali (*re entry permit*), izin untuk meninggalkan wilayah Indonesia bagi ABK asing, izin tinggal terbatas, izin kunjungan, izin tinggal tetap, pencabutan dokumen keimigrasian dan surat keterangan keimigrasian ;
  - e. menyelesaikan dan menandatangani penutupan buku register pada setiap akhir bulan ;
  - f. terciptanya proses pelayanan keimigrasian yang tertib dan cepat pada Seksi Lalu Lintas dan Status Keimigrasian ;
  - g. pembinaan personil bawahan ke arah peningkatan dan pengembangan disiplin serta kemampuan kerja dan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam rangka pembinaan ke arah kesatuan dan persatuan personil ;
  - h. semua aktivitas kegiatan kerja dalam unitnya serta tetap menjaga adanya komunikasi/ konsultasi dengan Kepala Kantor Imigrasi.

10. Kepala Sub Seksi Lalu Lintas Keimigrasian mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. menyusun rencana kerja Sub Seksi Lalu Lintas Keimigrasian dengan cara menghimpun saran dan pendapat bawahan sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan tugas ;
  - b. melakukan pengesahan penilaian pelaksanaan pekerjaan bawahan ;
  - c. melaksanakan pemeriksaan terhadap berkas permohonan Paspor ;
  - d. melakukan perbaikan maupun perubahan data permohonan surat perjalanan Republik Indonesia akibat adanya kesalahan entry pada SIMKIM ;
  - e. melakukan penyelesaian dan memaraf penutupan buku register setiap akhir bulan ;
  - f. adanya pelayanan keimigrasian yang tertib dan cepat dalam Sub Seksi Lalu Lintas Keimigrasian ;
  - g. pembinaan personil bawahan ke arah peningkatan dan pengembangan disiplin serta kemampuan kerja .
11. Kepala Sub Seksi Status Keimigrasian mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. menyusun rencana kerja Sub Seksi Status Keimigrasian ;
  - b. melaksanakan pengaturan, pengawasan dan pengamanan tugas-tugas yang dilakukan semua personil bawahannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah digariskan oleh Kepala Seksi Lalu Lintas dan Status Keimigrasian ;
  - c. melaksanakan pemeriksaan berkas permohonan alih status keimigrasian dan alih/ pindah sponsor atau jabatan ;
  - d. melaksanakan pemeriksaan dan penentuan status keimigrasian dalam rangka penggantian dokumen imigrasi ;
  - e. melakukan entry persetujuan melalui sarana SIMKIM bagi permohonan perpanjangan izin kunjungan, izin tinggal terbatas, izin tinggal tetap dan surat keterangan keimigrasian ;

- f. adanya pelayanan keimigrasian yang tertib dan cepat dalam Sub Seksi Status Keimigrasian tanpa mengabaikan faktor keamanan dan penegakan hukum terhadap masalah-masalah keimigrasian yang terjadi ;
  - g. pembinaan personil bawahan ke arah peningkatan dan pengembangan disiplin serta kemampuan kerja ;
  - h. melaksanakan penyelesaian dan memaraf pemberian izin kunjungan, Paspor bagi calon Tenaga Kerja Indonesia, pencabutan dokumen keimigrasian, surat keterangan LAHTUSWARGA dan penutupan buku register setiap akhir bulan.
12. Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. menyusun rencana kerja Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian dengan cara menghimpun saran, pendapat bawahan sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan tugas ;
  - b. menerima berkas-berkas permohonan perizinan keimigrasian dari seksi atau unit lain dilingkungan Kantor Imigrasi untuk diteliti dalam rangka menyesuaikan dengan ketentuan yang berlaku ;
  - c. mengkoordinasikan pengawasan di bidang perizinan keimigrasian pada Kantor Imigrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku ;
  - d. melaksanakan pemeriksaan administratif atas kebenaran dan keabsahan surat-surat kelengkapan permohonan jasa ;
  - e. melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pengawasan orang asing ;
  - f. melaksanakan pengkarantinaan, deportasi ;
  - g. menandatangani buku pengawasan orang asing ;
  - h. bertanggung jawab atas kerahasiaan data, dokumen berkas perorangan warga negara asing maupun warga negara Indonesia ;
  - i. bertanggung jawab atas kebenaran data orang-orang asing yang berada di wilayahnya.



13. Kepala Sub Seksi Pengawasan Keimigrasian mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. melakukan pendataan keimigrasian dengan cacah jiwa terhadap orang asing yang berada di wilayah kerja Kantor Imigrasi guna mempermudah pengecekan lebih lanjut ;
  - b. melakukan pengawasan melekat (waskat) di lingkungan Sub Seksi Pengawasan Keimigrasian ;
  - c. menyiapkan bahan rastaf A di lingkungan Seksi Pengawasan dan Penindakan keimigrasian dengan cara menghimpun permasalahan-permasalahan yang terdapat pada unit pelaksana teknis yang bersangkutan;
  - d. melakukan dan mengesahkan penilaian pelaksanaan pekerjaan bawahan ;
  - e. menetapkan rencana kerja Sub Seksi Pengawasan Keimigrasian ;
  - f. melakukan penerimaan dan pemeriksaan berkas permohonan perizinan keimigrasian ;
  - g. bertanggung jawab atas kebenaran data orang asing yang berada di wilayah kerjanya ;
  - h. bertanggung jawab atas kebenaran pendaftaran warga negara asing yang tinggal lebih dari 3 (tiga) bulan.
14. Kepala Sub Seksi Penindakan Keimigrasian mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. menyusun rencana kerja Sub Seksi Penindakan Keimigrasian dengan cara menghimpun saran, pendapat bawahan sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan tugas ;
  - b. melakukan pemeriksaan atas kebenaran dan keabsahan surat persyaratan Surat Perjalanan RI dan mencocokkan dalam daftar Cekal yang berdomisilin di wilayah kerjanya ;
  - c. menata dan memelihara dokumen, arsip perorangan berdasarkan asal usul sesuai dengan petunjuk atasan ;

- d. mengkoordinasikan pelaksanaan Karantina bagi warga negara asing yang melakukan pelanggaran keimigrasian sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam rangka pengambilan keputusan lebih lanjut ;
- e. melakukan, mengesahkan penilaian pelaksanaan pekerjaan bawahan ;
- f. menerima laporan hasil penataan dan pemeliharaan dokumen orang asing di wilayah kerjanya ;
- g. menata dan memelihara dokumentasi arsip perorangan asing ;
- h. melakukan deportasi ;
- i. memeriksa berkas permohonan SPRI ;
- j. melakukan penyidikan terhadap orang asing yang melakukan pelanggaran keimigrasian.

#### **4.1.5 Ketenaga Kerjaan**

Kantor Imigrasi Jember mempunyai karyawan sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang dan mempunyai mitra kerja yang telah mempunyai izin mengurus jasa keimigrasian sebanyak 78 (tujuh puluh delapan) orang. Berikut ini daftar karyawan pada Kantor Imigrasi Jember ditunjukkan pada tabel 4.1 .

Tabel 4.1 :  
Daftar Kepegawaian dan Kepangkatan pada Kantor Imigrasi Jember

No.	Jabatan	Nama	Pangkat / Golongan
1	Kepala Kantor Imigrasi	Sudarsono Sasri, SH., M.M	Pembina Md. / IVA
2	Kepala Sub Bagian TU	Achmad Soekirto, SE	Penata Tk. I / IIID
3	Kepala Urusan Umum	Hari Agung Agus P., SH	Penata Md. Tk. I / IIIB
4	Staf Bagian Umum	Agus Satriyo Budi	Pengatur Md. / IIA
5	Kepala Urusan Keuangan	Wiwik Triningsih	Penata Md. Tk. I / IIIB
6	Staf Bendahara Rutin	Hadiatul Muhlis	Pengatur / IIC
7	Staf Bendahara Penerima	Kusdianto	Pengatur Tk. I / IID
8	Kepala Urusan Kepegawaian	Sri Wahjudi, SH	Penata / IIIC
9	Kepala Seksi Lantuskim	Maryoto Sumadi, MS,SH,M.M	Penata Tk. I / IIID
10	Kepala Sub Seksi Lantuskim	Mas Agus Santoso	Penata Md. Tk. I / IIIB
11	Staf Wawancara	Abdul Haris Syamsudin	Penata Md. / IIIA
12	Staf Loket	Sri Mulyani	Pengatur Md. Tk.I / IIB
13	Staf Pencetak Paspor	Ibnu Hajar	Penata Md. / IIIA
14	Kepala Sub Seksi Statuskim	Jaya Putra	Penata Md. Tk.I / IIIB
15	Kepala Sub Seksi Wasdakim	Drs. Prastito Himawan	Pengatur Tk. I / IIID
16	Kepala Sub Seksi Waskim	Drs. Dedeng Taufiqurrohman	Penata / IIIC
17	Staf Waskim	Hertansyah Wiradinata, SH	Penata Md. Tk. I / IIIB
		Reny Ernawati	Pengatur Md. / IIA
18	Kepala Sub Seksi Dakim	Teddy Sugiarto Kusuma, SH	Penata Md. Tk. I / IIIB
19	Staf Dakim	Ninik Harijati	Penata Md. / IIIA
20	Kepala Seksi Insarkom	Trias Bambang Hartono	Penata / IIIC
21	Kepala Sub Seksi Informasi	Slamet Raharjo	Penata Md. Tk. I / IIIB
22	Staf Informasi	Syamsul Hadi	Pengatur / IIC
23	Kepala Sub Seksi Komunikasi	Siti Suntar Dihaning	Penata Md. Tk. I / IIIB
24	Honorir Lantuskim	Moharto	-
		Alex	-
		Elok	-
		Pur Sugianto	-
		Hairul Fahmi	-
25	Honorir Insarkom	Soleh	-
		Adi Surahmad	-
		Luluk Aisah	-
		Iswandi Rauf	-

Sumber Data : Kantor Imigrasi Jember , Tahun 2002

#### 4.1.6 Pelaksanaan Penilaian Prestasi di Kantor Imigrasi Jember

Penilaian prestasi di Kantor Imigrasi Jember diadakan setiap tahun sekali oleh Kepala Kantor Imigrasi Jember. Tujuan pokok penilaian prestasi yang diterapkan adalah untuk kepentingan kenaikan pangkat atau jabatan.

Metode yang digunakan oleh Kantor Imigrasi dalam menilai karyawan 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 Imigrasi Jember. Langkah awal yang dilakukan sebelum memproses data adalah penentuan tipe kepribadian karyawan dengan cara menyensus seluruh karyawan Kantor Imigrasi Jember. Metode sensus dilakukan melalui penyebaran 32 kuesioner. Kuesioner I bertujuan untuk mengetahui tipe kepribadian, sedangkan kuesioner II bertujuan untuk mengukur tingkat stres karyawan.

Sampel yang memenuhi syarat sebagai subyek penelitian yaitu subyek yang memiliki tipe kepribadian A yang berarti bahwa skor yang diperoleh dari kuesioner 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 32 kuesioner/ angket yang tersebar ternyata sebanyak 20 subyek atau 62,5% bertipe kepribadian A dan 12 subyek atau 37,5% bertipe kepribadian B.

Data-data pelengkap mengenai subyek tersebut yang diperoleh baik dari segi latar belakang pendidikan, jenis kelamin, umur, golongan/ pangkat serta masa kerja disajikan dalam tabel 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6.

Tabel 4.2 :  
Latar Belakang Pendidikan Karyawan

No.	Pendidikan	Total	
		n (orang)	%
1.	SMA	12	60
2.	Sarjana Muda	1	5
3.	Sarjana	7	35
	Jumlah Total	20	100

Sumber Data : Kantor Imigrasi Jember, Data diolah (2002)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang karyawan berpendidikan SMA, 7 orang karyawan merupakan sarjana dan 1 orang berpendidikan sarjana muda.

Pada tabel 4.3 ditunjukkan bahwa mayoritas karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember adalah pria dan sisanya sebanyak 5 orang wanita.

Tabel 4.3 :  
Jenis Kelamin Karyawan

No.	Jenis Kelamin	Total	
		n (orang)	%
1.	Pria	15	75
2.	Wanita	5	25
	Jumlah Total	20	100

Sumber Data : Kantor Imigrasi Jember, Data diolah (2002)

Tabel 4.4 :  
Umur Karyawan

No.	Umur (tahun)	Total	
		n (orang)	%
1.	26 - 33	3	15
2.	34 - 41	4	20
3.	42 - 49	9	45
4.	≥ 50	4	20
	Jumlah Total	20	100

Sumber Data : Kantor Imigrasi Jember, Data diolah (2002)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia antara 42-49 tahun yaitu sebesar 45% dan hanya 15% berusia 26-33 tahun.

Tabel 4.5 :  
Golongan/Ruang kepangkatan Karyawan

No.	Golongan	Total	
		n (orang)	%
1.	II	7	35
2.	III	12	60
3.	IV	1	5
	Jumlah Total	20	100

Sumber Data : Kantor Imigrasi Jember, Data diolah (2002)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki golongan/pangkat III yaitu sebesar 60% atau sebanyak 12 orang.

Tabel 4.6 :  
Masa Kerja Karyawan

No.	Masa Kerja (tahun)	Total	
		n (orang)	%
1.	1- 10 tahun	6	30
2.	11- 20 tahun	8	40
3.	≥ 21 tahun	6	30
	Jumlah Total	20	100

Sumber Data : Kantor Imigrasi Jember, Data diolah (2002)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 6 orang, 8 orang bekerja selama 11-20 tahun dan sisanya sebanyak 6 orang sudah bekerja selama  $\geq 21$  tahun.

#### 4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

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

### 1. Pengujian Validitas

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

Hasil uji validitas terhadap 15 item pertanyaan kuesioner variabel bebas (stres kerja) karyawan Kantor Imigrasi Jember (lihat lampiran 4), menunjukkan bahwa tidak seluruh pertanyaan valid (memiliki tanda bintang) pada tingkat signifikansi 0,01 (2-tailed) dan 0,05 (2-tailed) sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tidak valid (tidak memiliki tanda bintang) perlu dibuang. Pertanyaan variabel stres kerja yang valid ataupun tidak valid ditabulasikan pada tabel 4.7. Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa dari 15 item pertanyaan variabel stres kerja hanya 10 item pertanyaan yang valid (memiliki tanda bintang), sedangkan pertanyaan yang tidak valid (tidak memiliki tanda bintang) sebanyak 5 item pertanyaan harus dibuang.

Tabel 4.7 :  
Tabulasi Validitas Pertanyaan Kuesioner Variabel Bebas (Stres Kerja)

Item No.	Korelasi Item - Total	Keterangan
1	0,464	Valid
2	0,077	Tidak Valid
3	0,522	Valid
4	0,142	Tidak Valid
5	0,315	Tidak Valid
6	0,458	Valid
7	0,455	Valid
8	0,459	Tidak Valid
9	- 0,177	Valid
10	0,576	Valid
11	0,495	Valid
12	0,543	Valid
13	0,618	Valid
14	- 0,046	Tidak Valid
15	0,547	Valid

Sumber Data : Lampiran 4

## 2. Pengujian Reliabilitas

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

Berdasarkan tabel pada lampiran 5 terlihat bahwa koefisien reliabilitas dari semua item yang valid sebesar 0,7233 atau lebih besar dari 0.60 (*Alpha Cronbach*), maka dapat dikatakan bahwa semua item pada instrumen/ kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini dapat diandalkan (reliable).

### 4.2.3 Analisis Regresi

Model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah model regresi linier. Proses pengolahan data dan perhitungan-perhitungannya menggunakan program SPSS versi 9.0 for Windows. Keluaran 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 kinerja karyawan Kantor Imigrasi Jember 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 Alpa (5%), berarti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Berpijak dari kondisi tersebut, bila disimak tabel 4.8, maka terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1.894 dengan nilai F sig. (probabilitas) sebesar 0,186 lebih besar dari nilai alpa (5%) yang berarti bahwa variabel stres kerja secara serempak tidak mempunyai pengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember.



Tabel 4.8 :  
Analysis Variance Tabel

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.168	1	8.168	1.894	.186
	Residual	77.632	18	4.313		
	Total	85.800	19			

Sumber : Lampiran 6

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

Nilai koefisien determinasi ( $R^2 = R$  square) gunanya untuk mengukur ketepatan dari model analisis regresi linier sederhana yang dibuat. Nilai koefisien determinasi 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 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 ( $R^2 = R$  square). Besarnya perhitungan  $R$  square ditabulasikan pada tabel 4.9 .

Tabel 4.9 :  
Regresi Linier Variabel Stres Kerja yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bertipe Kepribadian A Pada Kantor Imigrasi Jember

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.525	3.392		5.461	.000
	STRES	-.200	.145	-.309	-1.376	.186
SE of the Estimate = 2.08		Persamaan Regresi Linier Sederhana : $Y = 18.525 - 0.200 X$				
Adj. R Squre = .045						
R Square = .095						
R = .309						

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi regresi linier ( $R^2 = R$  square) sebesar 0.095 atau sebesar 9,5 %. Ini berarti bahwa variasi variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 9,5% terhadap variasi kinerja karyawan Kantor Imigrasi Jember. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap variasi kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember sangat lemah atau hampir tidak ada pengaruh yaitu sebesar 9,5%.

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, bahwa hipotesis penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember. Model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah model regresi linier sederhana. Berdasarkan variabel yang digunakan dalam model tersebut dan dilakukan pengukuran terhadap variabel tersebut, maka didapat perolehan hasil estimasi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Imigrasi Jember.

Proses pengolahan data dan perhitungan-perhitungannya menggunakan program SPSS versi 9.0 *for Windows*. Hasil perhitungan data menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1.894 dengan nilai  $F_{sig.}$  (probabilitas) sebesar 0,186 lebih besar dari nilai  $\alpha$  (5%), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau ditolak yang berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Data empiris yang didapat menunjukkan bahwa pada hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember ditolak. Hal ini terlihat pada tabel 4.8, yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,894 dengan nilai  $F_{sig.}$

(probabilitas) sebesar 0,186 berada di atas 0,05 (nilai alpa). Kadar stres yang dialami karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Jember berkisar dari rendah ke tinggi seperti terlihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 :  
Frekuensi Tingkat Stres Karyawan

No.	Tingkat Stres	Total	
		n (orang)	%
1.	Rendah	4	20
2.	Tinggi	16	80
	Jumlah Total	20	100

Sumber Data : Kantor Imigrasi Jember, Data diolah (2002)

Subfaktor yang dominan dapat dilihat dari subfaktor-subfaktor yang paling tinggi nilai rata-ratanya. Urutan-urutan subfaktor dari yang dominan sampai yang terendah yang dapat diketahui berdasarkan alat tes (kuesioner) yang dipakai dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 :  
Nilai Rata-rata Subfaktor Variabel Stres kerja

No.	Subfaktor Variabel Stres Kerja	Nilai Rata-rata
1.	Masalah ekonomi	2,75
2.	Ketidakpastian teknologi	2,60
3.	Struktur organisasi	2,50
4.	Tuntutan tugas	2,40
5.	Kepemimpinan dalam organisasi	2,25
6.	Masalah keluarga	2,15

Sumber Data : Kantor Imigrasi Jember, Data diolah (2002)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa subfaktor stres kerja yang paling dominan adalah masalah ekonomi yaitu nilai rata-ratanya sebesar 2,75. Sedangkan subfaktor stres kerja yang nilai rata-ratanya terendah adalah subfaktor masalah keluarga.

Secara spesifik stresor yang dominan bisa dilihat dari item-item yang nilai rata-ratanya tertinggi, diantaranya stresor yang dominan adalah sebagai berikut :

1. keadaan ekonomi yang tidak pasti seperti adanya krisis moneter dapat menyebabkan kecemasan pada diri karyawan ;
2. tugas pekerjaan terlalu melelahkan, membutuhkan tenaga mental dan fisik ;
3. tidak tahu penilaian atasan terhadap hasil pekerjaan karyawan ;
4. tata letak dan luas ruang kerja, serta kondisi fisik seperti : suhu, ketenangan, warna, dekorasi dan sebagainya.

Kinerja karyawan Kantor Imigrasi Jember relatif tinggi dengan frekuensi seperti terlihat dalam tabel 4.12 .

Tabel 4.12 :  
Frekuensi Kategori Kinerja Karyawan

No.	Kategori	Total	
		n (orang)	%
1.	Tinggi	15	75
2.	Sangat Tinggi	5	25
	Jumlah Total	20	100

Sumber Data : Kantor Imigrasi Jember, Data diolah (2002)

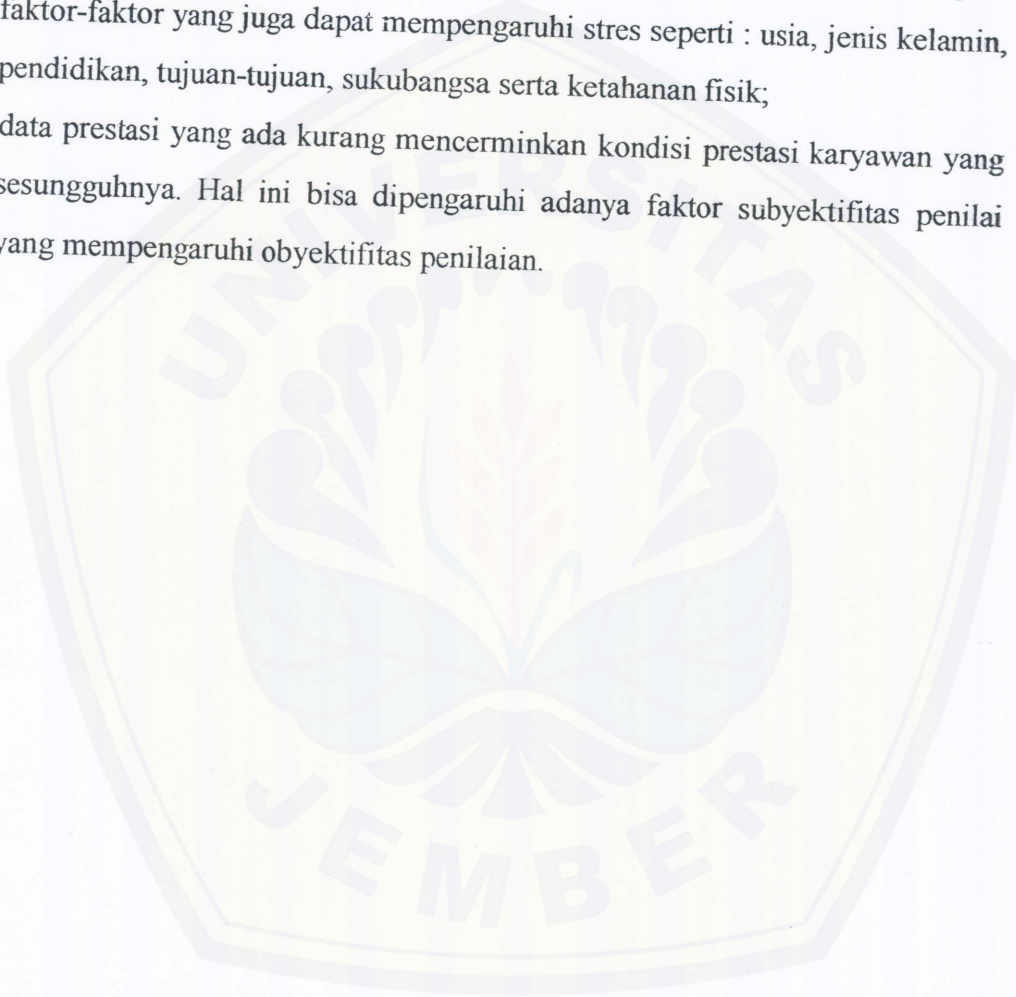
Tabel 4.12 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Kantor Imigrasi Jember relatif tinggi yaitu sebesar 75% dan hanya 25% memiliki kinerja sangat tinggi.

Apabila dilihat per subyek, ternyata karyawan yang memiliki kadar stres tinggi kinerjanya juga tinggi, hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar -0,200 (lihat tabel 4.9) yang menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja lemah sekali atau mendekati tidak ada pengaruh. Hasil penelitian ini agak menyimpang dari teori yang telah disebut sebelumnya.

Beberapa kemungkinan yang dapat mempengaruhi hasil analisis sehingga menyimpang dari teori yang ada dapat ditinjau sebagai berikut :

1. populasi yang diteliti terlalu sedikit sehingga sampel yang diperoleh juga sedikit, hal ini menyebabkan data yang diperoleh bersifat memusat karena subyek bisa terpengaruh pendapat/ situasi disekitarnya yang tidak menggambarkan pendapat sesungguhnya;

2. faktor yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada tipe kepribadian, sedangkan ada banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi stres kerja terhadap kinerja seperti : persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial serta keyakinan akan letak kendali (*locus of control*). Selain itu masih ada pula faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi stres seperti : usia, jenis kelamin, pendidikan, tujuan-tujuan, sukubangsa serta ketahanan fisik;
3. data prestasi yang ada kurang mencerminkan kondisi prestasi karyawan yang sesungguhnya. Hal ini bisa dipengaruhi adanya faktor subyektifitas penilai yang mempengaruhi obyektifitas penilaian.



## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan.

1. Stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember, yang ditunjukkan oleh nilai  $F$  sig. (probabilitas) sebesar 0,186 lebih tinggi dari 0,05 (nilai alpa).
2. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bertipe kepribadian A pada Kantor Imigrasi Kabupaten Jember relatif kecil atau hampir tidak ada pengaruh, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi regresi yaitu sebesar 0,095 atau sebesar 9,5%.

### 5.2 Saran

Mengacu pada hasil analisis dari penelitian ini, berikut ini saran-saran yang akan dikemukakan, yang pada hakekatnya dapat bermanfaat bagi penelitian lebih lanjut dan pihak manajemen (organisasi).

1. Bagi penelitian lebih lanjut
  - a. Disarankan untuk memperluas populasi dan menambah sampel, agar :
    - (1) dapat diperoleh subyek bertipe kepribadian A lebih banyak ;
    - (2) dapat diperoleh perbedaan hasil yang lebih signifikan.
  - b. Bila keadaannya memungkinkan, agar dilakukan kontrol terhadap faktor-faktor yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini, seperti : *locus of control*, pengalaman kerja, persepsi, usia, jenis kelamin, dan sebagainya.
2. Bagi perusahaan (manajemen organisasi)

Hendaknya organisasi mulai menerapkan manajemen stres dengan meneliti pokok-pokok masalah yang menyebabkan stres terlebih dahulu dan memilih

usaha-usaha manajemen stres yang terfokus pada pokok atau akar permasalahan. Beberapa saran praktis yang dapat dikemukakan antara lain :

- a. meninjau ulang deskripsi pekerjaan yang sudah ada dan mendisain kembali pekerjaan. Tujuannya adalah untuk mengurangi/menghindari tuntutan tugas dan beban tugas yang berlebihan, keraguan akan peran serta kebosanan;
- b. penilaian prestasi hendaknya bersikap terbuka pada karyawan sehingga karyawan memperoleh umpan balik dan yakin bahwa penilaian telah dilaksanakan secara adil dan jujur;
- c. menciptakan suasana yang nyaman dengan mengatur tata letak fisik dan kondisi tempat kerja dengan memperhatikan prinsip-prinsip ergonomika agar karyawan tidak cepat merasa lelah dan stres.
- d. memberikan pelatihan mengenai manajemen waktu bagi karyawan yang memiliki tingkat intensitas kegiatan yang tinggi. Pelatihan mengenai komunikasi yang asertif untuk memperbaiki kesenjangan komunikasi dan hambatan-hambatan dalam koordinasi dan kerjasama akan menurunkan stres;
- e. mengadakan kegiatan-kegiatan penunjang manajemen stres lainnya, seperti :
  - (1) program kesehatan seperti pemeriksaan rutin;
  - (2) layanan konseling bagi karyawan yang memiliki masalah;
  - (3) kegiatan kebersamaan dan dukungan sosial seperti rekreasi keluarga bagi karyawan, pertandingan olah raga, dan sebagainya.
- f. dalam melakukan seleksi dan penempatan karyawan hendaknya diusahakan kesesuaian antara jenis pekerjaan dan jenis individunya.

## 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.
- Anonimus. 1999. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember*. FE-UNEJ. Jember.
- Dharma, A. 1986. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Manajer*. CV. Widya Jaya. Sinar Baru. Bandung.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Terjemahan. Edisi Ketujuh. Prehallindo. Jakarta.
- Emory, William C., dan Donald C. Cooper. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I dan II. Terjemahan. Edisi 5. Erlangga. Jakarta.
- Fathorrachman. 2000. *Konflik dan Stres Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Terhadap Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Situbondo)*. Program Magister Manajemen UNEJ. Jember.
- Gibson, James L., Et al. 1996. *Organisasi : Perilaku , Struktur dan Proses*. Terjemahan. Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia 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.
- Kreitner, Robert and Kinichi Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin. Boston.
- Luthans, Fred . 1998. *Organizational Behavior*. International Editions. Mc Graw Hill Book Co. Singapore.



- Newstrom, John W. dan Keith Davis. 1993. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid II. Edisi Ketujuh. Terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Masri, Singarimbun, dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. P.T. Gunung Agung. Jakarta.
- Moh. Nazir. 1988. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moch. As'ad. 1991. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 1991. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Cetakan Kelima. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontraversi, dan Aplikasi*. Jilid 2. Terjemahan. Prehallindo. Jakarta.
- Singgih Santoso. 2001. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 9.0*. PT. Elex MediaKomputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sutrisno Hadi. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Wayne Pace and Don F. Faules. 1998. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Werther, William B. and Keith Davis. 1993. *Human Resources and Personnel Management*. Fourth Edition. McGraw Hill Inc. Singapore.
- Zeithaml, Valery A., Leonard L. Berry, and A. Parasuraman. 1996. *The Behavioral Consequences of Service Quality*. Journal of Marketing. Vol. 60 (April) pp. 31-46.



LAMPIRAN 1

Kuesioner/ Instrumen Penelitian

JUDUL PENELITIAN :

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERTIPE  
KEPRIBADIAN A PADA KANTOR IMIGRASI KABUPATEN JEMBER

Kepada :

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari  
Karyawan Kantor Imigrasi Jember  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan pada karyawan Kantor Imigrasi Jember, dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner mengenai tipe kepribadian dan stres kerja sesuai dengan petunjuk yang ada.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka pengumpulan data untuk menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan program S.1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Oleh karena itu, saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dengan jujur. Mengenai identitas, data dan jawaban kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ratna Dwi Wardhani

## 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 !***

**Kuesioner I**

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

**B. Kuesioner 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 dilakukan berikutnya.
Melakukan segala sesuatu perlahan-lahan.	1 2 3 4 5 6 7 8	Melakukan segala sesuatu secara 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 diluar pekerjaan.

**Jumlah  
Dikalikan**

**3x**

**Total skor**

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

Pada bagian kuesioner 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 jawaban yang telah disediakan.

**Keterangan :** STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**C. Kuesioner Stres Kerja**

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Sarana telekomunikasi dan komputer yang disediakan perusahaan tidak dapat meringankan pekerjaan saya.				
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 sering memiliki masalah hubungan/komunikasi dengan keluarga saya.				
7.	Saya selalu mengalami kesulitan dalam mengelola keuangan pribadi.				

8.	Saya merasa bahwa perhatian organisasi terhadap fasilitas yang menunjang keamanan karyawan dalam bekerja kurang memadai.				
9.	Seringkali saya harus menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang sebenarnya bukan merupakan tanggung jawab saya.				
10.	Saya tidak tahu bagaimana penilaian atasan terhadap hasil pekerjaan saya.				
11.	Tugas pekerjaan saya melelahkan karena banyak membutuhkan tenaga mental dan fisik.				
12.	Menurut saya standar prestasi yang ditetapkan oleh organisasi terlalu tinggi sehingga tidak mudah bagi karyawan untuk mencapainya.				
13.	Rasanya pengeluaran akan kebutuhan hidup terus meningkat sedangkan penghasilan makin tidak mencukupi.				
14.	Kondisi fisik kantor dimana saya bekerja tidak memenuhi syarat baik dari segi suhu, ketenangan, warna, dekorasi dan sebagainya.				
15.	Menurut saya, target waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan adalah tidak realistis.				

## LAMPIRAN 2

Rekap Skor Kuesioner Tipe Kepribadian Karyawan

No.	Butir Item No.							Jumlah	Total skor. (Jumlah dikali 3)	Ket.
	1	2	3	4	5	6	7			
1	8	6	4	6	6	4	5	39	117	Tipe A
2	6	4	6	8	7	8	6	45	135	Tipe A
3	4	7	6	8	6	2	1	34	102	Tipe A
4	5	5	5	5	5	5	5	35	105	Tipe A
5	6	5	5	6	5	5	5	37	111	Tipe A
6	6	3	5	4	4	5	6	33	99	Tipe B
7	4	4	5	5	5	5	4	32	96	Tipe B
8	5	1	1	6	3	5	3	24	72	Tipe B
9	7	4	4	4	4	4	7	34	102	Tipe A
10	5	3	5	6	4	5	5	33	99	Tipe B
11	5	8	7	8	7	8	8	51	153	Tipe A
12	7	6	2	4	6	5	6	36	108	Tipe A
13	7	2	7	6	5	5	5	37	111	Tipe A
14	7	7	4	6	6	4	4	38	114	Tipe A
15	7	6	6	7	5	5	3	39	117	Tipe A
16	7	7	7	7	7	7	7	49	147	Tipe A
17	6	5	7	8	7	6	6	45	135	Tipe A
18	1	4	2	2	2	2	2	15	45	Tipe B
19	7	3	6	5	5	5	2	33	99	Tipe B
20	6	5	6	6	7	6	6	42	126	Tipe A
21	7	3	5	4	6	3	6	35	105	Tipe A
22	6	4	5	6	6	5	6	38	114	Tipe A
23	4	6	6	5	3	6	7	37	111	Tipe A
24	6	4	4	4	4	4	7	33	99	Tipe B
25	7	7	7	7	7	7	7	49	147	Tipe A
26	7	3	3	5	5	6	8	37	111	Tipe A
27	2	7	2	2	4	4	3	24	72	Tipe B
28	7	6	5	5	6	6	6	41	123	Tipe A
29	5	3	6	4	4	6	4	32	96	Tipe B
30	5	2	8	8	2	4	4	28	84	Tipe B
31	1	5	2	2	3	5	6	24	72	Tipe B
32	2	3	4	2	2	4	5	22	66	Tipe B



## LAMPIRAN 3

Rekapitulasi Skor Kuesioner Variabel Stres Kerja

No.	Butir Item Variabel Stres Kerja (X)															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	28
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	30
3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	4	2	36
4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	32
5	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	32
6	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	33
7	2	2	1	2	2	1	2	4	1	3	3	2	3	3	3	34
8	3	2	3	3	2	3	2	2	1	4	3	3	4	3	2	40
9	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	32
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	31
11	3	2	2	1	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	3	39
12	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	33
13	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	38
14	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	4	2	31
15	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	36
16	3	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	4	2	30
17	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
18	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	33
19	4	2	2	2	1	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	38
20	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	34



LAMPIRAN 4

Pengujian Validitas

		XB1	XB2	XB3	XB4	XB5	XB6	XB7	XB8
XB1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1.000	-.448* .048	.191 .420	-.069 .773	.092 .698	.346 .135	.448* .048	-.086 .719
XB2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.448* .048	1.000	.019 .938	.010 .966	-.307 .188	.108 .651	-.192 .418	-.050 .833
XB3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.191 .420	.019 .938	1.000	.355 .125	.400 .080	.504* .023	.355 .125	-.139 .558
XB4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.069 .773	.010 .966	.355 .125	1.000	-.235 .319	-.108 .651	-.010 .966	-.075 .752
XB5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.092 .698	-.307 .188	.400 .080	-.235 .319	1.000	.102 .669	.307 .188	.269 .251
XB6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.346 .135	.108 .651	.504* .023	-.108 .651	.102 .669	1.000	.527* .017	-.252 .283
XB7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.448* .048	-.192 .418	.355 .125	-.010 .966	.307 .188	.527* .017	1.000	-.075 .752
XB8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.086 .719	-.050 .833	-.139 .558	-.075 .752	.269 .251	-.252 .283	-.075 .752	1.000
XB9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.027 .909	.145 .542	-.119 .617	.016 .946	-.489* .029	-.232 .324	-.306 .190	.120 .614
XB10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.231 .327	.203 .390	.125 .599	.203 .390	-.121 .611	-.043 .859	.068 .777	.169 .477
XB11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.210 .374	-.082* .731	.152 .523	.287 .220	.073 .759	.232 .325	.492* .027	.102 .669
XB12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.605** .005	-.039 .869	.073 .760	-.158 .507	.211 .371	.297 .203	.434 .056	.049 .837
XB13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.000 1.000	.202 .394	.224 .343	-.040 .866	.216 .359	-.025 .916	-.040 .866	.402 .079
XB14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.094 .692	-.228 .333	-.089 .708	-.187 .430	.111 .640	.004 .985	-.464* .040	.241 .306
XB15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.198 .403	.174 .463	-.107 .653	.058 .808	.104 .664	.036 .879	.290 .215	.577** .008
X	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.464* .039	.077 .748	.522* .018	.142 .550	.315 .175	.458* .042	.455* .044	.459* .042

LANJUTAN LAMPIRAN 4

		XB9	XB10	XB11	XB12	XB13	XB14	XB15	X
XB1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.027 .909	.231 .327	.210 .374	.605** .005	.000 1.000	-.094 .692	.198 .403	.464* .039
XB2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.145 .542	.203 .390	-.082 .731	-.039 .869	.202 .394	-.228 .333	.174 .463	.077 .748
XB3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.119 .617	.125 .599	.152 .523	.073 .760	.224 .343	-.089 .708	-.107 .653	.522* .018
XB4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.016 .946	.203 .390	.287 .220	-.158 .507	-.040 .866	-.187 .430	.058 .808	.142 .550
XB5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.489* .029	-.121 .611	.073 .759	.211 .371	.216 .359	.111 .640	.104 .664	.315 .175
XB6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.232 .324	-.043 .859	.232 .325	.297 .203	-.025 .916	.004 .985	.036 .879	.458* .042
XB7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.306 .190	.068 .777	.492* .027	.434 .056	-.040 .866	-.464* .040	.290 .215	.455* .044
XB8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.120 .614	.169 .477	.102 .669	.049 .837	.402 .079	.241 .306	.577** .008	.459* .042
XB9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1.000 .	.000 1.000	-.458* .042	-.220 .352	-.193 .415	-.254 .281	-.092 .698	-.177 .456
XB10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.000 1.000	1.000 .	.413 .070	.397 .083	.596** .006	-.325 .162	.234 .322	.576** .008
XB11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.458* .042	.413 .070	1.000 .	.080 .737	.164 .490	-.028 .906	.236 .317	.495* .026
XB12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.220 .352	.397 .083	.080 .737	1.000 .	.315 .176	-.351 .129	.453* .045	.543* .013
XB13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.193 .415	.596** .006	.164 .490	.315 .176	1.000 .	.138 .561	.232 .325	.618** .004
XB14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.254 .281	-.325 .162	-.028 .906	-.351 .129	.138 .561	1.000 .	-.199 .401	-.046 .847
XB15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.092 .698	.234 .322	.236 .317	.453* .045	.232 .325	-.199 .401	1.000 .	.547* .012
X	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.177 .456	.576** .008	.495* .026	.543* .013	.618** .004	-.046 .847	.547* .012	1.000 .

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

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

LAMPIRAN 5

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	XB1	2.6000	.5982	20.0
2.	XB3	1.9000	.5525	20.0
3.	XB6	2.1500	.8127	20.0
4.	XB7	1.9500	.5104	20.0
5.	XB8	2.4000	.8208	20.0
6.	XB10	2.5000	.7609	20.0
7.	XB11	2.4000	.5026	20.0
8.	XB12	2.2000	.5231	20.0
9.	XB13	2.7500	.6387	20.0
10.	XB15	2.2500	.4443	20.0
11.	X	23.1000	3.2751	20.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 11

Alpha = .7233

LAMPIRAN 6 : Perhitungan Regresi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	13.90	2.13	20
STRES	23.10	3.28	20

**Correlations**

		KINERJA	STRES
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	-.309
	STRES	-.309	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA		.093
	STRES	.093	
N	KINERJA	20	20
	STRES	20	20

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES <sup>a</sup>		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 <sup>a</sup>	.095	.045	2.08

a Predictors: (Constant), STRES

b Dependent Variable: KINERJA

LANJUTAN LAMPIRAN 6

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.168	1	8.168	1.894	.186 <sup>a</sup>
	Residual	77.632	18	4.313		
	Total	85.800	19			

a Predictors: (Constant), STRES

b Dependent Variable: KINERJA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.525	3.392		5.461	.000		
	STRES	-.200	.145	-.309	-1.376	.186	1.000	1.000

a Dependent Variable: KINERJA

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	STRES
1	1	1.991	1.000	.00	.00
	2	9.414E-03	14.542	1.00	1.00

a Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.72	14.92	13.90	.66	20
Std. Predicted Value	-1.801	1.557	.000	1.000	20
Standard Error of Predicted Value	.46	.98	.63	.18	20
Adjusted Predicted Value	11.79	15.14	13.89	.73	20
Residual	-3.52	3.28	1.15E-15	2.02	20
Std. Residual	-1.695	1.580	.000	.973	20
Stud. Residual	-1.784	1.790	.003	1.039	20
Deleted Residual	-3.90	4.21	1.21E-02	2.31	20
Stud. Deleted Residual	-1.911	1.919	.010	1.076	20
Mahal. Distance	.001	3.245	.950	1.116	20
Cook's Distance	.001	.454	.075	.116	20
Centered Leverage Value	.000	.171	.050	.059	20

a Dependent Variable: KINERJA

Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	KINERJA	Predicted Value	Residual
1	1.483	18	14.92	3.08
2	1.290	17	14.32	2.68
3	.616	15	13.72	1.28
4	.809	16	14.32	1.68
5	1.387	17	14.12	2.88
6	.616	15	13.72	1.28
7	.135	14	13.72	.28
8	1.580	16	12.72	3.28
9	-.539	13	14.12	-1.12
10	.231	15	14.52	.48
11	-.443	12	12.92	-.92
12	-.539	13	14.12	-1.12
13	-.443	12	12.92	-.92
14	-1.695	11	14.52	-3.52
15	-.250	13	13.52	-.52
16	-1.310	12	14.72	-2.72
17	-.154	14	14.32	-.32
18	-.925	12	13.92	-1.92
19	-.828	11	12.72	-1.72
20	-1.021	12	14.12	-2.12

a Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN 7



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No.37 Telepon (0331) 337818, Jember (68118)  
E-mail : lemlit unej @ jember. Telkom.net.id

Nomor : 155 /J25.3.1/PL.5/2002  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan  
Penelitian

25 Pebruari 2002

Kepada : Yth. Sdr. Kepala  
KANTOR IMIGRASI JEMBER  
di -

JEMBER.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ekonomi Universitas Jember No. 603/J25.1.4/PL.5/2002 tanggal 25 Pebruari 2002, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nana / NIM : RATNA DWI WARDHANI / 98-300  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
Alamat : Perum Bukit Permai B 7 Jember.  
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bertipe Kepribadian A Pada Kantor Imigrasi Jember.  
Lokasi : Jember.  
Lama Penelitian : 4 (empat) bulan.

Maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,



Sukto, MSc.

NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :

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



Jember, 11 Maret 2002

Nomor : W10.F.04-DL.04.06-187  
 Lampiran : -  
 Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.  
 Ketua Lembaga Penelitian  
 Universitas Jember  
 di  
 Jember.

Memperhatikan surat Saudara Nomor :  
 155/J25.3.1/PL.5/2002 tanggal 25 Pebruari 2002 perihal  
 permohonan ijin melaksanakan penelitian, bersama ini  
 disampaikan dengan hormat bahwa pihak kami tidak  
 menaruh keberatan untuk melaksanakan kegiatan peneli-  
 tian kepada mahasiswa bersangkutan :

N a m a : RATNA DWI WARDHANI / 98-300  
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
 Alamat : Perum Bukit Permai B7 Jember  
 Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja Terhadap  
 Kinerja Karyawan Bertipe  
 Kepribadian A Pada Kantor  
 Imigrasi Jember.

Demikian untuk menjadi periksa.



Kepala Kantor Imigrasi

MARTATO SUMADI, SH. MM

040046135

