

**PENGARUH STRESSOR DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN PT. BANK JATIM
CABANG JEMBER**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Asa.	Hadiah	Klass
Terima	embelian	618.3
Oleh: N. I.	22 JUL 2002	PPA
	1236	8
KLASIR / E YAIN:		

LYRA PRANINGTYAS T.

NIM. 980810201323

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH STRESSOR DI TEMPAT KERJA TERHADAP KECAIRAHAN
KERJA KARYAWAN PT. BANK JATIM CABANG
JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Lyra Praningtyas T.

N. I. M. : 980810201323

Jurusan : Manajemen

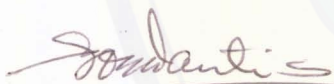
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

28 Mei 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.

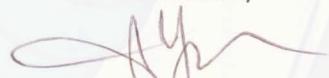
Susunan Panitia Penguji

Ketua,



Dra. Soewanti S.
NIP. 130 359 304

Sekretaris,



Drs. Sudaryanto, MBA
NIP. 131 960 495


Anggota,



Drs. Budi Nurhardjo, MSi
NIP. 131 408 353



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,



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

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Stressor di Tempat Kerja terhadap Kegairahan Kerja

Karyawan PT. Bank Jatin Cabang Jember

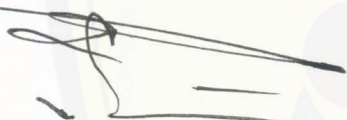
Nama : Lyra Praningtyas T

Nim : 980810201323

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I



Drs. Budi Nurhardjo, MSi

131 408 353

Pembimbing II



Purnamie Titisari, SE, MSi

132 258 070

Ketua Jurusan



Drs. IKM Dwipayana, MS

130 781 341

MOTTO

*Laailaaha Illallaahu Muhammadur Rosulullah
Tiada Tuhan yang berhak disembah selain Allah, Muhammad
adalah Rosul Allah.*

*Kerjakan segala sesuatu dengan baik, maka biasanya segala
sesuatu yang baik akan mengikuti.
(Judge Judd, Penulis buku Beauty Fade Dump is Forever)*

Apapun yang bisa dipahami dan diyakini, akan bisa diraih.

*Jika seseorang itu benar, maka dunianya akan benar, Jika kita
tidak bahagia dengan dunia kita dan ingin mengubahnya, tempat
pertama yang harus mulai kita ubah adalah diri kita sendiri. Jika
kita benar, maka dunia kita akan benar.
(Napoleon Hill dan W. Clement Stone)*

*Kesempatan sering datang menyamar sebagai kesulitan. Itu
sebabnya, banyak orang yang tidak mengenalinya. Ingat, makin
besar kesulitan, semakin besar pula kesempatan.
(Shiv Khera)*

*Bicara berlebihan tidak sama dengan komunikasi. Berkata sedikit
akan bicara banyak. Lebih baik pilih apa yang akan anda katakan
ketimbang mengatakan apa yang akan anda pilih.
(Shiv Khera)*

*Ada kebaikan dalam setiap pengalaman yang buruk, kita tinggal
percaya bahwa kebaikan itu ada disana, dan jika kita mencarinya,
kita akan menemukannya.
(Krista Bucknon)*

*Dunia dan isinya akan selalu berubah tapi keyakinan dan prinsip
janganlah berubah . You, Must Be Your Self.
(Ibu dan Bapakku Tercinta)*

ALHAMDULILLAH ROBBIL 'ALAMIIN

Luapan puji syukur hanya untuk-Mu Ya Allah
Yang Agung pemilik Jiwa dan Raga Hamba, dengan
Rahmat, Hidayah dan Cahaya -Mu memberikan semangat,
Agar Hamba dapat Berkarya dan Berguna Bagi Sesama.

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada

Dua Insan Allah yang teramat berharga, Ibu dan Bapak, yang selalu menyayangi, membimbing dan mengiringi langkahku dengan doa yang tiada terhenti.

Insan terimut dan termanis, Dik Dyah, bagian hidupku yang ku sayangi,
Thank's For Your Love and Your Smile.

Guru-guruku yang telah membimbing dan menuntun hidupku dengan ilmu dan nasehat yang tiada ternilai.

Seseorang yang dengan tulus mencurahkan perhatian, kasih sayang dan kebaikan hatinya, hingga duka dan ceria menjadi warna terindah dalam hidupku. *Thank's Mas Feb.*

Almamaterku Tercinta
Universitas Jember

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan keadaan stressor di tempat kerja dan kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember, untuk mengetahui besarnya pengaruh dan hubungan stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember dan untuk mengetahui variabel stressor di tempat kerja yang paling dominan mempengaruhi kegiatan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember. Penelitian ini menduga terhadap pengaruh yang signifikan dan stressor lingkungan fisik, stressor individual, stressor kelompok dan stressor keorganisasian secara simultan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember dan variabel stressor individual berpengaruh paling dominan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember.

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *probability sampling* dengan tipe *proportiorate stratified random sampling*. Banyaknya responden yang digunakan adalah 28 orang responden. Metode analisis yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*) dan uji statistik. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh *independent variable* terhadap *dependen variable* secara simultan, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh *independent variable* terhadap *dependen variable* secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stressor di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan dengan nilai F – test sebesar 3,462 dengan signifikansi 0,019 pada level 5 % Nilai R^2 dalam penelitian ini adalah sebesar 0,316 yang berarti sebesar 31,6 % *dependent variable* di pengaruhi oleh *Independent variable* dalam penelitian ini. Secara parsial, stressor di tempat kerja yang memiliki pengaruh terbesar adalah stressor keorganisasian dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,138 dan nilai t-test sebesar 2,647 dengan signifikansi 0,011, nilai t tabel adalah 1,960. Stressor individual memiliki koefisien regresi sebesar –1,078 dan nilai t-test sebesar –1,931 dengan tingkat signifikansi 0,663 dan stressor kelompok memiliki koefisien regresi sebesar –0,668 dan nilai t-test sebesar –1,336 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,192. Dengan demikian, stressor individual, stressor keorganisasian dan stressor kelompok secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember terbukti dan stressor individual merupakan stressor di tempat kerja yang paling berpengaruh terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember tidak terbukti.

KATA PENGANTAR

ALHAMDULILLAH ROBBIL'ALAMIIN, puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul pengaruh stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan pT. Bank Jatim Cabang jember dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi manajemen Fakultas ekonomi universitas jember.

Terwujudnya penulisan ini tidak terlepas dari usaha dan dukungan serta bantuan dari beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Drs. H. Liakip ,SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Drs. IKM. Dwipayana, MS, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas jember.
3. Drs. Budi Nurhandjo, MSi, selaku Dosen Pembimbing I, yang penuh kesabaran dan perhatian telah memberikan nasehat, pengarahan dan bimbingan kepada penulis.
4. Ibu Purnamie Titisari, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing II, atas ilmu dan bimbingan yang diberikan kepada penulis.
5. Pimpinan Cabang PT. Bank Jatim Cabang Jember atas bantuan yang diberikan kepada penulis.
6. Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember, atas bantuanya.
7. Drs. Sunardi selaku Dosen Wali, atas segala pengarahan dan bimbingan yang diberikan.
8. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
9. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember, atas bantuan yang diberikan selama ini.

10. Ibuku tercinta (Mukaryati, SPd) dan bapakku tersayang (Drs. Suprpto broto), atas segala cinta, kasih sayang, bimbingan, pengorbanan, dorongan, perhatian dan doa yang tiada hentinya.
11. Dik Dyah, adik termanis di dunia, atas kasih sayang dan persaudaraan terindah yang diberikan selama ini.
12. Mas Febri, atas kesabaran, pengertian, kasih sayang dan semangat yang diberikan .
13. Bu D Prapti sekeluarga, atas bantuan dan perhatian yang diberikan.
14. Keluarga besar PM 11 Rayon Ekonomi Universitas Jember atas persaudaraan dan bantuan yang diberikan .
15. My Best Friend Wiwin, Ety, Dayat, Ayunda dan Petri atas persaudaraan, pengertian, bantuan dan semangat yang selalu diberikan.
16. Keluarga besar MGT'98 atas kebersamaan yang penuh keceriaan dan pengalaman yang tercipta selama ini.
17. Lely, Cuwit, Yela, Novi, Mbak Zeni, Mbak Vina dan Mbak Nayu, serta seluruh penghuni Jawa 50 atas kebaikan dan persaudaraan dan penuh kegembiraan selama di Jember.
18. Seluruh pihak yang membantu penulis selama penyusunan skripsi ini.

Penulis senantiasa berharap semoga penulisan dan isi skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak terkait pada khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Jember, Mei 2002

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAKSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	2
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Hipotesis	4
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.5.1 Tujuan Penelitian	4
1.5.2 Manfaat Penelitian	4
1.6 Kerangka Pemecahan Masalah	6
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	8
2.2 Landasan Teori	9
2.2.1 Definisi Stress	9
2.2.2 Sumber Potensial dan Stress	10
2.2.3 Stress Kerja	14
2.2.4 Penyebab Primer Stress di Tempat Kerja	16

2.2.5	Aktifitas Kerja	17
2.2.6	Arti Penting Kegairahan Kerja	17
2.2.7	Indikasi Rendahnya Kegairahan Kerja	18
2.2.8	Penyebab Rendahnya Kegairahan Kerja.....	19
2.2.9	Cara-cara Meningkatkan Kegairahan Kerja.....	20
2.2.9.1	Gaji Yang Cukup	20
2.2.9.2	Memperhatikan Kebutuhan Rohani Karyawan	21
2.2.9.3	Sekali-kali Menciptakan Suasana Santai	22
2.2.9.4	Harga Diri Perlu Mendapat Perhatian	22
2.2.9.5	Menempatkan Karyawan Pada Posisinya	23
2.2.9.6	Memberi Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Maju	24
2.2.9.7	Rasa Aman Menghadapi Masa Depan	25
2.2.9.8	Mengusahakan Karyawan MempunyaiLoyalitas	25
2.2.9.9	Mengikutsertakan Karyawan Dalam Perundingan	26
2.2.9.10	Pemberian Insentif yang Terarah.....	27
2.2.9.11	Fasilitas dan Tunjangan yang Menyenangkan	27

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Rancangan Penelitian	29
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.2.1	Pengumpulan Data dilihat dari Setting.....	29
3.2.2	Pengumpulan Data dilihat dari Sumber.....	29

3.2.3	Pengumpulan Data dilihat dari Caranya	
3.2.3.1	<i>Interview</i> (Wawancara).....	30
3.2.3.2	Kuisisioner (Angket).....	31
3.2.3.3	Observasi (Pengamatan).....	31
3.3	Definisi Variabel Operasional	32
3.3.1	Stessor di Tempat Kerja.....	32
3.3.2	Kegairahan Kerja Karyawan.....	33
3.4	Target Populasi dan Teknik Sampling	
3.4.1	Target Populasi	33
3.4.2	Teknik Sampling	34
3.5	Skala Pengukuran.....	34
3.6	Teknik Analisis Data	
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	35
3.6.2	Regresi Linier Berganda.....	36
3.6.3	Pengujian Koefisien Regresi	
3.6.3.1	Pengujian dengan nilai t.....	39
3.6.3.2	Pengujian dengan nilai F.....	40
3.6.4	Koefisien Determinasi Berganda.....	41

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Obyek yang Diteliti	
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.1.2	Lokasi Perusahaan.....	43
4.1.3	Struktur Perusahaan	
4.1.3.1	Jumlah Karyawan.....	48
4.1.3.2	Sistem Penggajian.....	49
4.1.3.3	Kesejahteraan Karyawan.....	50
4.1.4	Kegiatan Usaha	
4.1.4.1	Penghimpunan Dana.....	50
4.1.4.2	Jasa Perbankan Lainnya.....	51
4.2	Analisis Data	
4.2.1	Profil Responden.....	52

4.2.2	Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuisisioner.....	52
4.2.3	Untuk Mengetahui Pengaruh Stressor di Tempat Kerja Terhadap Kegairhan Kerja Karyawan.....	54
4.2.4	Evaluasi Ekonometrik(Uji AsumsiKlasik)	
4.2.4.1	Uji Multikolinientas.....	54
4.2.4.2	Uji Auto Korelasi.....	55
4.2.4.3	Uji Heterokedastisitas.....	56
4.2.5	Untuk Mengetahui Variabel Stressor Yang Paling Dominan	
4.2.5.1	Uji Parsial (<i>t – test</i>).....	57
4.2.5.2	Uji ANOVA (<i>Analysis of Variance</i>)..	60
4.3	Interpretasi Hasil Analisis Data	
4.3.1	Interprestasi Koefisien Regresi Parsial Variabel Independen.....	61
4.3.2	Interprestasi Koefisien Determinasi (R^2).....	64
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....		67
LAMPIRAN.....		68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	6
Gambar 2.1 Suatu Model Stress.....	11
Gambar 2.2 Model Stress dan Kerja.....	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Jatim Cabang Jember.....	44
Gambar 4.2 Kurva t-test untuk X_1	58
Gambar 4.3 Kurva t-test untuk X_2	59
Gambar 4.4 Kurva t-test untuk X_3	59
Gambar 4.5 Kurva t-test.....	60
Gambar 4.6 Kurva <i>Analysis of Variance</i>	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penyebab Primer Stress Kerja.....	16
Tabel 3.1 Variabel yang diperlukan Untuk Mengukur Stressor Individual, Stressor Kelompok, Stressor Keorganisasian, Kegairahan Kerja	35
Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Karyawan Bank Jatim Cabang Jember	49
Tabel 4.2 Jumlah Nominal dan Jumlah Nasabah Produk-produk Bank Jatim Cabang Jember.....	51
Tabel 4.3 Rekapitulasi Data Mentah Masing-masing Variabel	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Untuk Dependent Variable	
Tabel 4.5 Collinienty Statistik	55
Tabel 4.6 Residual Statistik	57
Tabel 4.7 Koefisien Regresi Parsial.....	57
Tabel 4.8 ANOVA.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuisisioner Variabel X_1	69
Lampiran 2. Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuisisioner Variabel X_2	70
Lampiran 3. Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuisisioner Variabel X_3	71
Lampiran 4. Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuisisioner Variabel Y	72
Lampiran 5. <i>Regression (Derivative Statistik, Correlations, Variables entered model Summary)</i>	73
Lampiran 6. <i>Regression (Coefficient, Collinierity, Residual Statistik)</i> ...	74
Lampiran 7. <i>Regression (ANOVA, Coefficient)</i>	75
Lampiran 8. Nilai t tabel.....	76
Lampiran 9. Nilai F tabel	77
Lampiran 10. Nilai DW tabel	78
Lampiran 11. Kuisisioner (Angket)	79

BAB I PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang Masalah

Berdirinya suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan itu sama, tetapi proses pencapaiannya yang berbeda. Tujuan perusahaan yang merupakan penterjemahan dari visi perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan yang maksimal dan untuk menjamin kredibilitas dan kelangsungan hidup perusahaan atau instansi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan manajer dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan atau instansi. Pengelolaan yang dilakukan meliputi kegiatan pemasaran, keuangan, produksi, administrasi, serta personalia dan umum. Fungsi personalia dalam perusahaan merupakan motor penggerak yang menentukan berjalan atau tidaknya fungsi-fungsi perusahaan yang lain. Dalam hal ini karyawan (tenaga kerja manusia) yang merupakan variabel hidup dengan berbagai sifat dan kemampuannya memberikan pengaruh sangat besar bagi keberhasilan sistem kerja perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya.

Untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan, selain diperlukan keharmonisan pengelolaan sumber daya, perusahaan juga dituntut untuk dapat menciptakan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dengan adanya semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan produktivitas kerja dari para karyawan itu sendiri dapat meningkat yang akhirnya perusahaan mudah untuk mencapai tujuannya.

Selain faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu kondisi di tempat kerja. Di tempat kerja berbagai bentuk ketegangan, kekuatiran, dan masalah selalu dihadapi oleh para karyawan. Ketegangan, kekuatiran, dan masalah yang berlarut-larut dapat menimbulkan stress. Dan hal yang menjadi sumber atau penyebab stress disebut stressor.

Stressor ditempat kerja sangat mempengaruhi kondisi ketegangan emosi, proses berpikir atau proses bekerja seseorang atau karyawan.

Dalam bekerja karyawan memerlukan kondisi tempat kerja yang bisa memberikan ketenangan atau bisa mendukung proses kerjanya. Sedangkan pada kenyataannya, berbagai bentuk stressor di tempat kerja selalu dijumpai oleh para karyawan. Untuk itu perlu adanya penanganan khusus tentang stressor di tempat kerja oleh pihak manajemen. Penanganan stressor yang dapat dilakukan antara lain, dengan mengetahui bentuk-bentuk stressor yang terdapat di tempat kerja dan dengan mengetahui bagaimana pengaruh serta seberapa besar pengaruh stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan.

Penanganan stressor di tempat kerja dimaksudkan agar perusahaan atau instansi dapat mengendalikan stressor ditempat kerja. Sehingga stressor tersebut dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kegairahan kerja karyawan. Kegairahan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. produktivitas karyawan yang tinggi memudahkan perusahaan dalam upayanya meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.2 Pokok Permasalahan

PT. Bank Jatim Cabang Jember mempunyai tujuan mengembangkan pertumbuhan di daerah yaitu daerah Kabupaten Jember, dengan membantu membiayai usaha-usaha pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah maupun usaha-usaha swasta yang menunjang taraf hidup rakyat dan tugas-tugas lain yang ditetapkan Gubernur Tingkat I Jatim.

Seperti halnya dengan bank-bank yang lain PT. Bank Jatim Cabang Jember juga melakukan aktivitas-aktivitas perbankan, diantaranya adalah penghimpunan dana kas daerah dan dana masyarakat (Giro, Deposito, dan Tabungan), Inkaso, Transfer, dan Referensi Bank.

Jasa perbankan yang dijalankan oleh PT. Bank Jatim Cabang Jember diupayakan seoptimal mungkin dapat memberikan kepuasan kepada nasabah. Oleh karena itu bank ini dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik kepada nasabah. Pihak manajemen harus mampu menjaga produktivitas kerja

karyawannya. Salah satu cara adalah dengan meningkatkan kegairahan kerja karyawannya.

Pihak manajemen mengetahui bahwa semangat dan kegairahan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kenyamanan dan keharmonisan kondisi di tempat kerja. Kondisi di tempat kerja merupakan pemicu stress kerja yang sangat potensial dalam menurunkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi instansi ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan. Selain itu pihak manajemen sadar bahwa antisipasi yang kurang tepat terhadap ketiga bentuk stressor yaitu, stressor individu, stressor kelompok dan stressor keorganisasian, akan merugikan pihak perusahaan yang dalam hal ini adalah PT. Bank Jatim Cabang Jember.

Berdasarkan uraian diatas maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh dari stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember ?
2. Berapa besarkah pengaruh dari stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang jember ?

1.3. Batasan Masalah

Pada penelitian ini yang dianalisis adalah karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember. Karyawan yang digunakan sebagai sampel adalah karyawan bagian operasional PT. Bank Jatim Cabang Jember, yang pada saat penelitian berlangsung, yaitu 02 April 2002 sampai dengan 06 Mei 2002 masih berstatus sebagai karyawan sah. Karyawan operasional terdiri dari seksi teller, seksi akuntansi, seksi umum dan personalia, seksi pemasaran dan administrasi serta seksi pelayanan nasabah.

Peneliti menekankan bahwa yang dianalisis adalah pengaruh stressor individual, stressor kelompok, dan stressor keorganisasian terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan dalam penelitian ini maka dapat diajukan hipotesis atas permasalahan diatas sebagai berikut :

1. Diduga variabel stressor individual, stressor kelompok, dan stressor keorganisasian secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember
2. Diduga variabel stressor individual berpengaruh paling dominan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember

1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui variabel stressor ditempat kerja yang paling dominan mempengaruhi kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember.

1.5.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Instansi, PT. Bank Jatim Cabang Jember
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengetahui dan mengendalikan lebih lanjut bentuk-bentuk stressor di tempat kerja.
 - b. Penelitian ini dapat memberikan keyakinan pada instansi bahwa stressor di tempat kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kegairahan kerja karyawan guna peningkatan produktivitas instansi.

2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang telah di dapat dan mampu mewujudkannya secara seimbang dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

3. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi para insan akademisi untuk mencapai kesempurnaan.



Keterangan Gambar:

- a. Melakukan persiapan penelitian yaitu perumusan masalah, penetapan tujuan, serta persiapan lainnya yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Menyiapkan data-data yang diperlukan dalam penelitian.
- c. Menghitung jumlah skor atas tanggapan responden/karyawan terhadap stressor individual.
- d. Menghitung jumlah skor atas tanggapan responden/karyawan terhadap stressor kelompok.
- e. Menghitung jumlah skor atas tanggapan responden/karyawan terhadap stressor keorganisasian.
- f. Menghitung jumlah skor atas tanggapan atau kenyataan yang dirasakan responden/karyawan terhadap kegairahan kerja karyawan.
- g. Menghitung ada tidaknya pengaruh stressor di tempat kerja (stressor lingkungan fisik, stressor individual, stressor kelompok, dan stressor keorganisasian) terhadap kegairahan kerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
- h. Melakukan uji t, untuk melihat tingkat pengaruh dari masing-masing stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan.
- i. Melakukan uji F, untuk melihat tingkat pengaruh dari stressor ditempat kerja secara serempak terhadap kegairahan kerja karyawan.
- j. Melakukan analisis determinasi korelasi berganda, untuk melihat seberapa kuatnya hubungan antara variabel stressor ditempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan.
- k. Melakukan uji F, untuk melihat tingkat signifikansi hasil penghitungan determinasi korelasi berganda.
- l. Menyusun kesimpulan dari hasil analisis data.
- m. Penelitian berakhir.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA



2.1. Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh A.P. Riady (1990) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan Percetakan “Megah” Arjasa, Jember, berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian A.P. Riady tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada percetakan “Megah” Arjasa, Jember. Penelitian dilakukan secara langsung kepada responden/karyawan yang bersangkutan dengan cara pengamatan dan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden/karyawan.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode stratifikasi sebanding atau *proportional stratified random sampling*. *Proportional Sampling* adalah sampling yang terjadi dari sub-sub sampel yang pertimbangannya mengikuti populasi. Jumlah sampel yang dipakai adalah keseluruhan dari jumlah tenaga kerja yang ada pada percetakan Megah, yaitu 14 tenaga kerja/responden.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian A.P. Riady adalah :

1. Analisis skor, dengan formulasi :

$$\text{Total Skor} = \sum_{i=1}^n \text{skor } X_i N_i$$

Dimana :

n = Jenis faktor

X= Prioritas faktor

2. Regresi korelasi berganda linier, hal ini untuk melihat atau mengetahui berapa besar pengaruh dari masing-masing faktor tersebut.

Hasil analisis penelitian terhadap tanggapan responden mengenai lingkungan fisik di percetakan, mayoritas menyatakan baik dengan prosentase

65,179% dan menyatakan cukup baik 31,35%, sedang yang menyatakan kurang hanya 2,678%. Analisa yang menyangkut hal insentif didapat hasil sebagian besar karyawan menilai cukup baik. Sedang analisa mengenai semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. dikatakan baik sebesar $(10,333 : 14) \times 100\% = 73,809\%$
- b. dikatakan sedang sebesar $(3,333 : 14) \times 100\% = 23,809\%$
- c. dikatakan kurang sebesar $(0,333 : 14) \times 100\% = 2,382\%$

Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa selain insentif ternyata lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan . Penelitian ini menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman akan menambah ketenangan kerja, dan akan menghindarkan terjadinya stress yang berakibat menurunkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Ada perbedaan antara penelitian dari A.P. Riady dengan penelitian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, yaitu analisis pengaruh stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember. Perbedaannya adalah bahwa dalam penelitian A.P. Riady, yang diteliti atau dianalisis hanya pengaruh lingkungan kerja fisik saja seperti penyaluran, kebisingan, warna ruang kerja, fasilitas kamar kecil, dan peranan musik di kantor terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menganalisis pengaruh stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan. Dimana stressor di tempat kerja meliputi stressor lingkungan fisik, stressor individual, stressor kelompok, dan stressor keorganisasian.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Definisi Stress

Stress berarti suatu hal yang sangat berbeda bagi orang yang berbeda. Para usahawan memandang stress sebagai frustrasi atau ketegangan emosional; pengawas lalu lintas udara memandangnya sebagai masalah kesiapsiagaan dan konsentrasi. Secara sederhana, lebih baik memandang stress sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan. Kebanyakan definisi

tentang stress mengakui individu dan lingkungan tersebut dengan ukuran interaksi stimulus, interaksi tanggapan, atau interaksi tanggapan dengan stimulus.

Definisi stimulus stress adalah sebagai berikut : stress adalah kekuatan atau stimulus yang menggerakakan individu sehingga menghasilkan suatu tanggapan ketegangan tersebut, dalam pengertian fisik, mengalami perubahan bentuk. Persoalan yang timbul dari definisi ini adalah bahwa ia tidak berhasil mengakui bahwa dua orang yang menjadi sasaran tingkatan stress yang sama mungkin menunjukkan tingkat ketegangan yang berbeda.

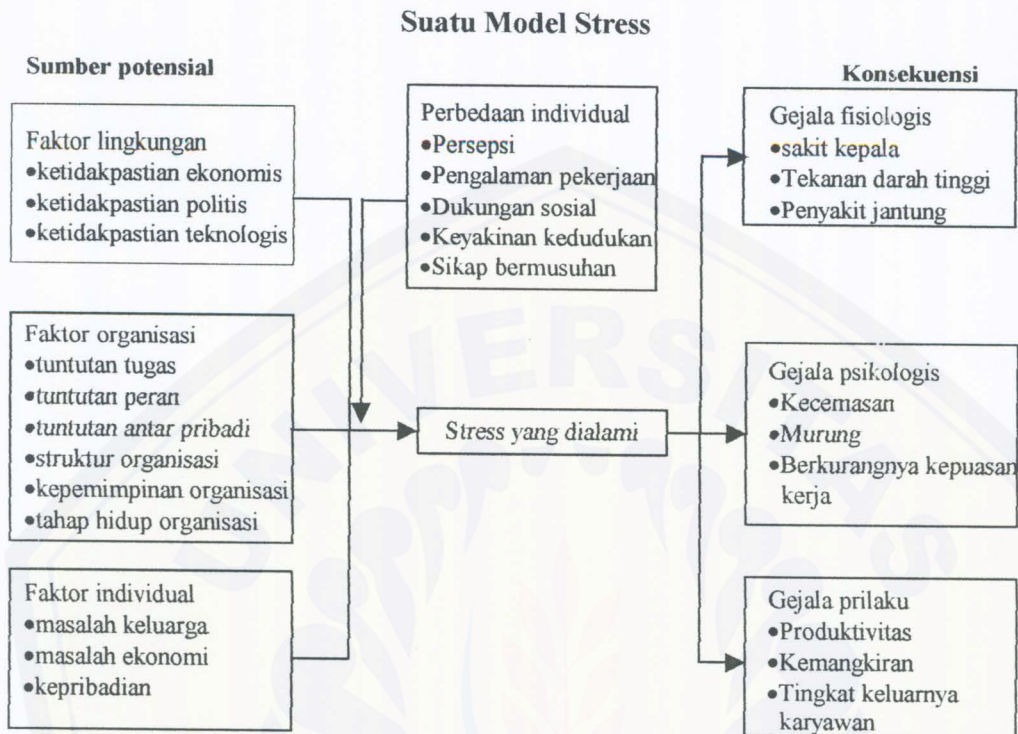
Definisi tanggapan stress adalah sebagai berikut: stress adalah tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), dimana penekan adalah kejadian ekstern atau situasi yang secara potensial mengganggu. Dalam definisi stimulus, stress adalah kejadian ekstern, di sini ia adalah tanggapan intern.

Definisi tanggapan – stimulus adalah bahwa stress merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dan tanggapan dari individu yang bersangkutan. Stress dipandang lebih dari sekedar stimulus atau tanggapan ; stress adalah hasil dari suatu interaksi yang ^{akumulasi} untuk antara kondisi stimulus dalam lingkungan dan kecenderungan individu menanggapi dengan cara tertentu.

2.2.2. Sumber Potensial dari Stress

Stephen P. Robbins memberikan suatu model stress yang dapat membantu mengidentifikasi tiga perangkat faktor lingkungan, organisasional, dan individual- yang bertindak sebagai sumber potensial dari stress. Gambar 2.1 sebagai berikut: (Stephen P. Robbins, 1996 :224).

Gambar 2.1 Suatu Model Stress



Sumber : Stephen P. Robbins 1996

Faktor lingkungan, tepat seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stress dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

Perubahan dalam daur bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomis. Bila ekonomi itu mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan mereka. Bukanlah peristiwa kebetulan bahwa tingkat bunuh diri menanjak selama depresi besar dalam dasawarsa 1930-an. Juga resesi kecil menaikkan tingkat stress. Ayunan kebawah dalam ekonomi sering diiringi dengan pengurangan permanen tenaga kerja, pemberhentian massal sementara, gaji yang dikurangi, pekan kerja yang lebih pendek, dan semacamnya.

Ketidakpastian politik juga menciptakan stress. Dengan adanya perubahan-perubahan suhu politik akan menyebabkan keraguan, kekuatiran, dan ketakutan yang akan dialami oleh karyawan. Ketegangan politik yang terjadi akan

membawa dampak buruk bagi psikologis seseorang/karyawan. Keamanan dalam bekerja dan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya akan dipenuhi oleh keraguan akan yang lambat laun menyebabkan terjadinya stress.

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek. Oleh karena itu ketidakpastian teknologis merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stress. Komputer, robotika, otomatisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stress.

Faktor organisasional banyak juga menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Kita telah mengkatagorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Lini perakitan dapat memberi tekanan pada bila kesepatannya dirasa berlebihan. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seorang dengan tugas orang lain, makin potensial stress. Tetapi otonomi cenderung mengurangi stress. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja lain berbahaya atau sangat tidak diinginkan dapat meningkatkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam suatu lokasi yang dimana terjadi terus menerus gangguan (*interupsi*).

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan. Peran yang kelebihan beban dialami bila karyawan itu diharapkan untuk melakukan lebih baik daripada yang dimungkinkan oleh waktu.

Kedwi-artian peran diciptakan bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup tinggi, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stress. Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti. Organisasi berjalan melalui suatu daur (*siklus*). Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Suatu tahap organisasi- yakni, di mana dia ada dalam daur empat tahap ini- menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan.

Faktor individual, seperti lazimnya individu hanya bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori terakhir kita mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka yang merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap kerja.

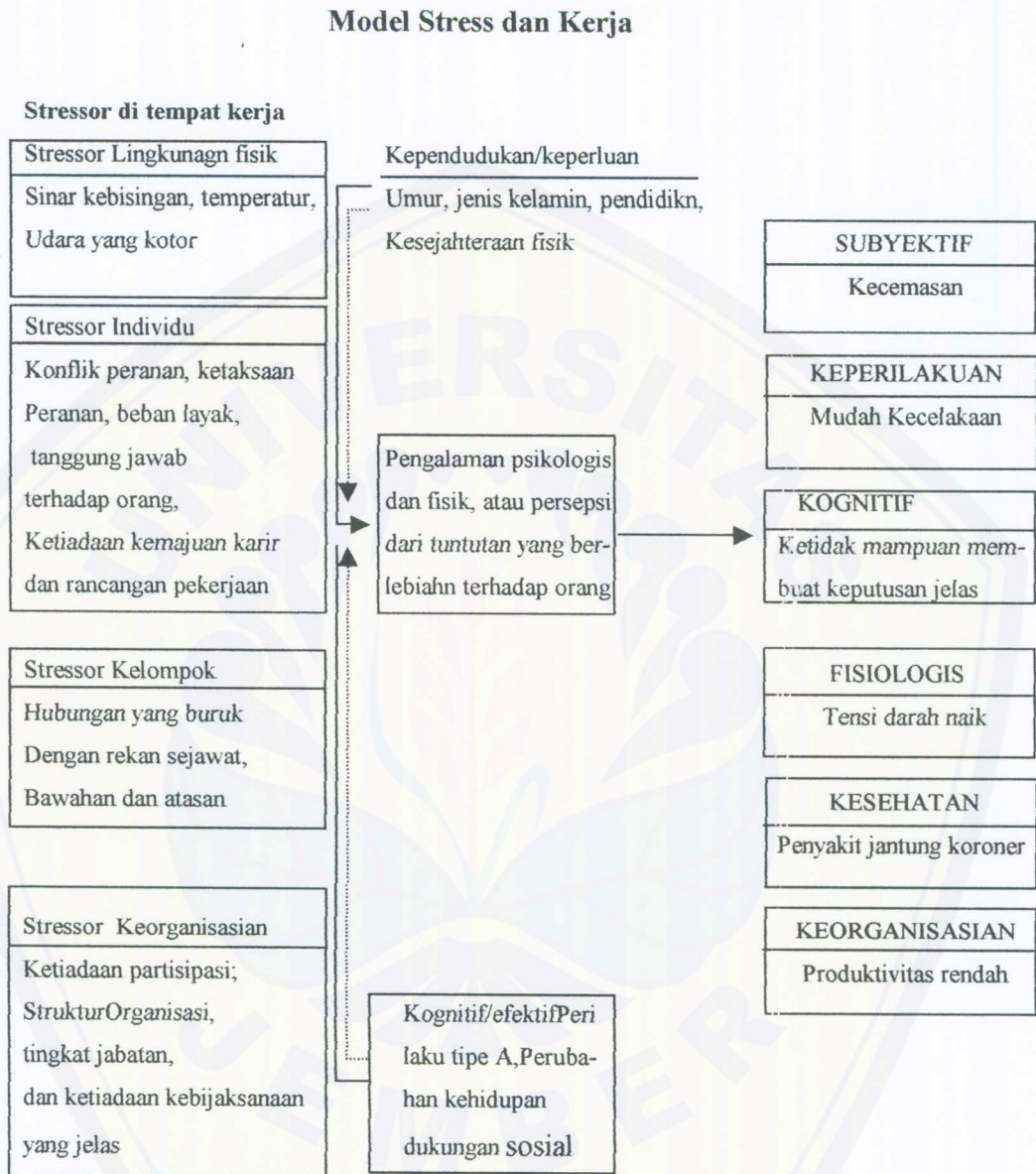
2.2.3 Stress Kerja

Bagi sebagian besar individu yang bekerja. Bekerja itu lebih dari sekedar kewajiban 40 jam seminggu. Bahkan jika waktu kerja yang nyata 40 jam, jika kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut ditambahkan – seperti waktu perjalanan ke dan dari tempat kerja, persiapan untuk bekerja, dan waktu makan siang – maka kebanyakan individu mempergunakan 10 jam atau lebih seharusnya untuk berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Tidak hanya jumlah waktu yang banyak dipakai untuk kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, tetapi banyak individu menemukan porsi penting kepuasan mereka dan identitas dalam pekerjaannya. Konsekuensinya, kegiatan kerja dan nonkerja saling bergantung. Perbedaan antara stress ditempat kerja dan stress dirumah adalah sesuatu tiruan dalam keadaan paling baik.

Stress ditempat kerja dan diluar kerja sering berkaitan akan tetapi kepentingan kita dalam hal ini berkenaan dengan stressor ditempat kerja. Agar dapat memahami lebih baik kaitan antara stressor, stress dan konsekuensinya Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1995 : 201) telah mengembangkan model integrasi antara stress dan kerja. Model tersebut membagi stressor ditempat kerja kedalam empat kategori : fisik, individual, kelompok, dan organisasi. Model ini juga menyajikan lima kategori dampak stress yang potensial, dan juga menyajikan moderator (penengah). Moderator adalah variabel yang mempengaruhi hubungan anantara dua variabel. Moderator yang telah diteliti oleh para peneliti stress kerja meliputi umur, jenis kelamin, ketagihan kerja, harga diri, dan keterlibatan dalam lingkungan masyarakat. Model stress dan kerja dapat dilihat dalam Gambar 2.2.

Gambar 2.2 Model Stress dan Kerja



Sumber : Ivancevich, dkk, 1995

Banyak juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox telah mengidentifikasi lima jenis konsekuensi dampak stress yang potensial. Kategori yang disusun Cox meliputi :

- a. Dampak subyektif : kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, kesepian.
- b. Dampak perilaku : kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- c. Dampak kognitif : ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- d. Dampak fisiologis : meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- e. Dampak organisasi : keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktifitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

2.2.4 Penyebab Primer Stress di Tempat Kerja

Fakta-fakta yang ada memperlihatkan bahwa stress kerja merupakan masalah serius dalam organisasi. Dalam bagian ini kita akan mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan kebanyakan orang stress pada pekerjaan. Suatu survei Wall Street Journal melaporkan hal-hal sebagai berikut :

Tabel 1.1 Penyebab Primer Stress Kerja

FAKTOR PENYEBAB STRESS	RESPONS PERSENTASE
a. Tidak melakukan macam kerja yang saya inginkan	34
b. Mengatasi pekerjaan dewasa ini	30
c. Bekerja terlalu keras	28
d. Rekan di tempat kerja	21
e. Atasan yang sukar	18

Sumber : Stephen P. Robbins, 1996 : 225

2.2.5 Aktivitas Kerja

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para karyawannya dapat ditingkatkan. Untuk itu penyelidikan waktu dan gerak dari para karyawannya sangat diperlukan. Dengan mempelajari gerak-gerik yang tidak perlu dan gerak-gerak yang dapat mengurangi kelelahan dan mempercepat pekerjaan.

Dengan cara ini memang pekerjaan dapat dipercepat dan kelelahan dapat dikurangi, tetapi masih ada masalah yang timbul disini yang lebih terletak pada karyawan itu sendiri. Dengan kata lain maka cara tersebut belum menjamin bahwa para karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati. Untuk dapat meningkatkan produktivitas lebih tinggi lagi, perusahaan tersebut perlu menimbulkan kegairahan kerja dari para karyawannya.

Oleh karena itulah sudah selayaknya apabila setiap perusahaan akan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai moral kerja yang tinggi, sebab dengan moral yang tinggi, diharapkan kegairahan kerja dapat meningkat. Karena itulah kegairahan kerja pada hakekatnya adalah merupakan pengejawantahan atau perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Bahkan banyak orang yang mengidentikkan atau menterjemahkan secara bebas semangat ataupun kegairahan kerja adalah moral yang tinggi.

2.2.6 Arti Penting Kegairahan Kerja

Suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kegairahan kerja karyawannya haruslah selalu berusaha memupuk dan mencari cara agar kegairahan kerja dapat tumbuh. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan kegairahan kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya kegairahan kerja maka pekerjaan akan mudah diselesaikan, kerusakan akan dapat diperkecil.

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa kegairahan kerja sangatlah penting bagi perusahaan, adapun berbagai pengertian mengenai kegairahan kerja telah banyak dikemukakan oleh banyak ahli. Kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap semangat kerja, sehingga orang menggunakan istilah semangat dan kegairahan kerja sebagai satu kesatuan.

Sekarang pembicaraan mengenai kegairahn kerja pengawasan dan manajemen tidak lagi mengenal perbedaan antara pendekatan kelompok dan pendekatan individu. Penelitian sekarang berusaha memperoleh keterangan tentang luasnya perasaan para pekerja, bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan individu, akan tetapi mereka juga berkepentingan dengan teman sekerja , kelompok, organisasi dan tugasnya, serta kesanggupan untuk mencapai sukses.

Baik dalam kegairahan kerja secara individu maupun kelompok referensi adalah perasaan dan keadaan jiwa. Tidak jarang dikatakan bahwa semangat dan kegairahan kerja yang rendah dapat dirasakannya, bahkan perasaan itu dapat disebarluaskan. Harus diakui bahwa perasaan itu sifatnya subyektif, perasaan harus disimpulkan dari beberapa bentuk pernyataan dan perilaku yang obyektif. Oleh karena itu pertimbangan-pertimbangan mengenai kegairahan kerja tergantung pada beberapa kenyataan. Kemudian kenyataan tersebut harus ditafsirkan melalui penilaian kegairahan kerja.

Hal ini dapat mengakibatkan adanya kesimpulan yang tidak tepat. Dengan demikian seorang karyawan yang datang terlambat dalam bekerja dapat menunjukkan bahwa semangat dan kegairahan kerja karyawan tersebut rendah. Akan tetapi kita tidak boleh seenaknya saja menyimpulkan setiap perilaku karyawan yang negatif sebagai bentuk rendahnya kegairahan kerja. Kita juga perlu mengetahui penyebab menurunnya atau rendahnya kegairahan kerja karyawan.

Segala bentuk aktivitas kerja karyawan memang dipengaruhi oleh semangat dan kegairahan kerja karyawan. Oleh karena itu penting sekali bagi pihak manajemen untuk selalu memantau segala aktivitas kerja karyawannya. Dan dengan pemantauan atau pengawasan itu pihak manajemen dapat melihat bagaimana kondisi semangat dan kegairahan kerja karyawannya, mengalami penurunan atau masih dalam kondisi baik.

2.2.7 Indikasi Rendahnya Kegairahan Kerja

Indikasi turunnya kegairahan kerja perlu diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan mengetahui indikasi tersebut akan dapat diketahui penyebab

turunnya kegairahan kerja, dengan demikian perusahaan akan mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin. Meskipun demikian sebelumnya kita harus meneliti kebenaran tersebut, sebelum mengambil keputusan. Misalnya absensi yang sangat tinggi adalah merupakan indikasi rendahnya kegairahan kerja.

Meskipun indikasi bukan merupakan hal yang mutlak yang dapat menyebabkan rendahnya kegairahan kerja, tetapi indikasi tersebut dipandang sebagai kecenderungan umum yang perlu diketahui. Indikasi-indikasi tersebut antara lain :

- a. rendahnya produktivitas kerja
- b. tingkat absensi yang tinggi
- c. laboer turn over yang tinggi
- d. tingkat kesalahan kerja yang tinggi
- e. kegelisahan dan kekuatiran sering terjadi
- f. pemogokan
- g. tuntutan yang sering terjadi.

2.2.8 Penyebab Rendahnya Kegairahan Kerja

Apabila perusahaan menjumpai adanya indikasi-indikasi rendahnya kegairahan kerja, maka perusahaan harus mengadakan penelitian, apakah kegairahan kerja menurun. Kita harus yakin bahwa indikasi tersebut memang kuat sebagai petunjuk adanya kegairahan kerja yang menurun.

Selanjutnya menurunnya kegairahan kerja dapat dibuktikan dengan meneliti sebab-sebabnya. Misalnya upah yang rendah, lingkungan kerja yang kurang nyaman, insentifnya kurang terarah, tidak adanya tunjangan kesehatan, ataupun tunjangan kesejahteraan lainnya, dan kekuatiran terhadap masa depan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari menurunnya kegairahan kerja.

Pada prinsipnya menurunnya kegairahan kerja disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan kekurangsenangan dan ketidaknyamanan mereka dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Ada yang menyatakan bahwa sumber

ketidakpuasan itu adalah sumber-sumber yang bersifat material, tetapi sebenarnya sumber ketidakpuasan juga berasal dari hal yang bersifat immaterial seperti penghargaan sebagai manusia, kebutuhan untuk berpartisipasi, perhatian terhadap karyawan, komunikasi yang harmonis, dan sebagainya.

Jadi untuk mencari sebab-sebab menurunnya kegairahan kerja kita harus mencari sumber-sumber yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, baik yang bersifat material maupun yang bersifat nonmaterial. Dengan mengetahui sebab-sebab tersebut kemungkinan besar perusahaan dapat memulihkan kembali semangat dan kegairahan kerja dari para karyawannya.

2.2.9 Cara-cara Meningkatkan Kegairahan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja para karyawannya. Untuk itu ada beberapa cara dalam meningkatkan kegairahan kerja, baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Cara atau kombinasi yang paling tepat tergantung pada perusahaan serta tujuan yang ingin dicapainya. Adapun cara-cara tersebut adalah :

- a. gaji yang cukup
- b. memperhatikan kebutuhan rohani
- c. sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- d. harga diri perlu mendapat perhatian
- e. menempatkan karyawan pada posisinya
- f. memberi kesempatan para karyawan untuk maju
- g. perasaan aman menghadapi masa depan
- h. mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas
- i. sesekali karyawan diajak berunding
- j. pemberian insentif yang terarah
- k. fasilitas dan tujangan yang menyenangkan.

2.2.9.1 Gaji yang Cukup

Setiap perusahaan dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawai atau karyawannya. Pengertian cukup di sini adalah sangat realtif. Oleh karena itu cukup di sini diartikan adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa

menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan adanya gaji yang cukup, diharapkan mampu untuk membangkitkan kegairahan kerja karyawannya.

Banyaknya gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap kegairahan kerja, makin besar gaji yang kita berikan berarti makin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian mereka akan dapat ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kegairahan kerja karyawannya yang tinggi dapat tercapai.

Meskipun begitu pada tingkat tertentu usaha menambah banyaknya gaji mungkin tidak mampu menaikkan kegairahan kerja atau mungkin juga mampu menaikkan kegairahan kerja tetapi peningkatannya tidak sebanding dengan tambahan kenaikan gaji tersebut. Namun demikian ada perusahaan yang memberikan gaji dengan sangat rendah. Mereka berpendapat bahwa dengan gaji yang rendah akan menekan biaya produksi sehingga keuntungan perusahaan menjadi lebih meningkat. Sebenarnya dengan gaji rendah, para karyawan akan malas bekerja dan kurang bergairaha untuk bekerja. Akibatnya pekerjaan menjadi lambat, dan banyak kesalahan dalam pelaksanaan kerjanya. Hal ini akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan, apalagi perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, hal ini sangat besar sekali pengaruhnya karena dapat menyebabkan larinya para pelanggan kepada perusahaan lain, otomatis hal ini berkaibat menurunnya pendapatan dari perusahaan tersebut.

Masalah gaji ini harus benar-benar diperhatikan, terutama bagi karyawan yang mempunyai fungsi penting atau karyawan yang mempunyai tanggung jawab besar. Penekanan hal ini tidaklah berarti bahwa besarnya gaji karyawan-karyawan yang lain tidak perlu diperhatikan lagi. Akan tetapi jika keadaan keuangan sangat terbatas maka perusahaan harus mempunyai prinsip mengutamakan yang lebih penting terlebih dahulu.

2.2.7.2 Memperhatikan Kebutuhan Rohani Karyawan

Selain kebutuhan material, perusahaan harus bisa memperhatikan kebutuhan rohani dari para karyawan. Kebutuhan rohani ini antar lain adalah penyediaan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi aktif, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan ketentraman jiwa.

Misalnya manajer mengadakan ajakan berpartisipasi aktif, dengan menggunakan pendekatan secara langsung dari manajer, semua orang dari tim tersebut merasa terikat, sehingga masing-masing menjadi lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya daripada waktu sebelumnya. Sikap mereka berubah secara total yaitu dari anggapan bahwa masing-masing orang secara individual di perlakukan sebagai onderdil mesin, berubah menjadi suatu tim yang saling bekecocokan dan bisa saling berkooperatif, dan bersedia membantu perusahaan dalam memecahkan masalah rumit, yaitu meningkatkan produksi. Dalam iklim kooperatif sedemikian ini masing-masing orang menemukan stabilitas, menemukan tempat berakar, merasa dianggap sebagai warga dan bisa bekerja dengan senang hati sehingga mereka rela bekerja lebih keras dan lebih baik daripada semula.

2.2.7.3 Sekali-kali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi para karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu menciptakan suasana santai sekali waktu.

Jika sebuah mobil yang dipakai terus-menerus memerlukan servis, maka manusiapun sesekali waktu memerlukan waktu untuk bersantai. Banyak sekali cara yang dapat dijalankan perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi bersama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan dan sebagainya. Tentu saja usaha seperti ini harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan dijalankan dalam waktu tertentu saja. Pengaruh yang diakibatkan yang diakibatkan kegiatan ini cukup besar, karena kegairahan kerja para karyawan akan timbul. Mereka akan saling merasa dalam satu kesatuan dan merasa satu dalam satu naungan perusahaan.

Hal seperti ini akan mengakibatkan perasaan tanggungjawab. Disamping itu rasa kebosanan akan lenyap, dan yang lebih penting, usahakan suasana santai dapat menciptakan kegairahan baru bagi para karyawan.

2.2.7.4 Harga Diri Perlu Mendapat Perhatian

Perusahaan yang baik biasanya mempunyai karyawan ahli, yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu, perusahaan akan cepat maju karena cara kerja para karyawannya cukup baik, namun secara tak terduga

banyak karyawan yang pindah ke perusahaan lain, padahal gaji di perusahaan baru tempat mereka pindah ternyata lebih kecil. Ternyata alasan kepindahan mereka adalah masalah harga diri. Di perusahaan lama persoalan harga diri sangat tidak diperhatikan bahwa kadang-kadang harga diri para karyawannya sering direndahkan. Sebaliknya perusahaan yang baru harga diri karyawannya mendapatkan perhatian khusus. Jadi sebenarnya persoalan harga diri merupakan persoalan yang cukup penting juga. Pihak perusahaan bukan saja perlu memperhatikan harga diri, akan tetapi juga harus bisa membangkitkan harga diri para karyawannya.

Seorang pemimpin seyogyanya tidak memarahi karyawannya ditempat umum, apalagi di depan anak buah karyawan tersebut. Kalau ingin menasehati sebaiknya diusahakan pertemuan empat mata. Jika memarahi seorang karyawan di depan umum, harga dirinya merasa direndahkan. Perasaan seperti ini dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja. Sebaliknya jika seorang karyawan yang berprestasi, baiknya pimpinan memberikan pujian atau penghargaan ini di depan rekan-rekannya secara wajar.

Selain itu karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan jika ia sekali-sekali diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan. Dengan diajak berunding seorang karyawan selain harga dirinya merasa diperhatikan maka perasaan tanggung jawabnya akan bertambah besar. Menjaga harga diri para karyawan tujuannya adalah untuk membuat mereka menyenangi pekerjaannya, jangan sampai dengan jabatan yang dipangkunya mereka enggan untuk bekerja.

2.2.7.5 Menempatkan Karyawan Pada Posisinya

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan ketrampilan masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi tidak lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Disamping itu semangat dan kegairahan kerja mereka menurun.

Kadang-kadang memang sulit untuk menempatkan seseorang pada posisi yang tepat secara langsung, meskipun sebelumnya telah diadakan seleksi. Karena

itulah setiap perusahaan harus senantiasa mengawasi pekerjaan para karyawannya. Dengan demikian dapat diketahui posisi mana yang paling tepat bagi mereka sesuai dengan ketrampilan masing-masing. Disamping itu ada pula karyawan yang sebenarnya telah tepat pada posisinya namun karena tugas tersebut dijalani terlalu lama kemungkinan rasa bosan akan muncul, kemudian semangat dan gairah kerjanya akan menurun. Untuk mencegah kejadian seperti itu karyawan yang telah lama bekerja pada satu kondisi perlu diteliti kembali apakah sebaiknya dia dipindahkan ke posisi lain atau tidak

Kadang-kadang suatu pekerjaan harus dikerjakan oleh satu kelompok pekerja yang terdiri dari beberapa karyawan. Untuk dapat memperoleh hasil yang maksimal, maka perlu adanya kerjasama yang baik diantara mereka dan jika ada diantara mereka yang kurang dapat bekerja sama, maka pimpinan perusahaan harus dapat mengambil kebijaksanaan dengan memindahkan karyawan yang bersangkutan ke kelompok yang lain yang sekiranya lebih cocok.

Meskipun menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat adalah masalah yang penting, namun kenyataannya masih banyak juga perusahaan yang mengabaikan masalah ini. Tentu saja hal ini sangat merugikan, pekerjaan akan menjadi lambat, banyak kesalahan yang akan terjadi sementara semangat dan kegairahan kerja akan menurun.

2.2.7.6 Memberi Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Maju

Kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk dapat maju. Sebaliknya jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, maka kegairahan kerja mereka akan menurun.

Hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi yang dapat berupa kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang lebih sesuai dan sebagainya. Jika ada seorang karyawan yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan, sementara dedikasinya juga cukup, namun tidak pernah mendapat penghargaan, maka hal ini dirasakan sebagai suatu hal yang kurang adil. Bagi perusahaan yang maju, penghargaan ini dapat pula berupa memberikan pendidikan tambahan bagi para karyawannya atau dengan cara memberikan

beasiswa untuk melanjutkan pendidikan spesialisasi jabatan. Tentu saja para karyawannya akan menyambut dengan hati gembira dan kegembiraan inilah salah satu pendorong timbulnya kegairahan kerja.

2.2.7.7 Rasa Aman Menghadapi Masa Depan

Gairah kerja para karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi atau karir mereka. Untuk menciptakan rasa aman tersebut, ada perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi para karyawan. Kestabilan perusahaan juga dapat dijadikan jaminan rasa aman bagi para karyawan.

Sebaiknya setiap perusahaan berusaha agar perusahaannya selalu stabil dengan kestabilan maka masa depan perusahaan akan terjamin. Perusahaan yang usahanya tidak stabil, akan menimbulkan kecemasan atau kekuatiran para karyawannya, mereka mungkin khawatir memikirkan tentang kapan saatnya dia mendapat giliran untuk di PHK.

Selain dengan pemberian rasa aman dapat dilakukan juga dengan cara memberikan polis asuransi. Bagi karyawan hal ini sebenarnya penting, namun seringkali terbentur pada masalah keuangan. Bagi perusahaan hal ini juga penting, karena para karyawan akan merasa enggan meninggalkan perusahaan jika mereka telah merasa terikat dengan asuransi yang menjamin perasaan aman mereka di masa depan.

2.2.7.8 Mengusahakan Karyawan Mempunyai Loyalitas

Kesetiaan dan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawannya merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan seperti itu kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. Dalam kenyataan, pihak perusahaan biasanya mengusahakan agar kemajuan dapat dirasakan oleh mereka, misalnya dilakukan dengan cara memberikan bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih.

Namun sebaliknya jika perusahaan mengalami kemunduran atau bahkan kerugian maka pihak perusahaan harus bisa menjelaskan letak atau penyebab kerugian mereka, sehingga para karyawan dapat turut berusaha mencari pemecahannya. Dan solusi sementara yang diputuskan oleh perusahaan dalam menyasati kerugian itu dapat diterima karyawan dengan hati lapang, seperti pemotongan gaji sementara, penundaan pembayaran gaji beberapa hari, dan sebagainya.

Salah satu cara menimbulkan perasaan loyal para karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk ikut membeli saham perusahaan. Namun untuk perusahaan perseorangan hal seperti ini sulit dilakukan.

Di dalam praktek memang sulit menimbulkan loyalitas semua karyawan terhadap perusahaan, apalagi jika jumlah karyawan terlalu banyak. Jika jumlah karyawannya terlalu banyak maka titik beratnya kepada karyawan yang menempati posisi penting.

Sikap acuh tak acuh para karyawan sangat membahayakan perusahaan. Jadi sudah sepatutnya jika pihak perusahaan berusaha mengikis sikap-sikap seperti itu. Di lain pihak, perusahaan harus bisa senantiasa memperhatikan nasib karyawannya. Namun harus diingat pula jangan sampai perhatian nasib karyawan ini menjadi beban tetap bagi perusahaan.

2.2.7.9 Mengikutsertakan Karyawan Dalam Perundingan

Suatu perusahaan jika ingin merencanakan sesuatu yang agak penting sebaiknya para karyawan diajak berunding. Misalnya perusahaan akan merencanakan penjualan sebanyak 25 % untuk penjualan bulan berikutnya, maka setiap karyawan yang bertugas di bagian penjualan, produksi, keuangan, dan sebagainya diajak berunding.

Dengan mengikut sertakan mereka berunding maka perasaan bertanggung jawab akan timbul, sehingga dalam melaksanakan kebijaksanaan baru itu mereka akan lebih paham. Namun hal itu tidak berarti bahwa dalam merundingkan sesuatu semua karyawan harus diajak berunding. Karyawan yang diikutsertakan

dalam perundingan adalah karyawan yang mempunyai sangkut paut dengan masalah yang akan diputuskan.

2.2.7.10 Pemberian Insentif Yang Terarah

Agar perusahaan dapat memperoleh hasil yang langsung, selain cara-cara yang telah disebutkan, dapat ditempuh sistem insentif kepada para karyawan. Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan prestasi kerja. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan, tentu saja cara seperti ini harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

Perusahaan yang telah menggunakan sistem pemberian insentif kepada karyawannya sebaiknya juga menjalankan cara-cara lain yang telah disebutkan di depan. Akan tetapi sebelum memberikan insentif, perusahaan harus sudah tahu dulu bagaimana kondisi kerja masing-masing karyawannya, bagaimana loyalitasnya, bagaimana keseimbangan pelaksanaan tugas mereka, dan sampai sejauh mana prestasi yang dapat mereka kerjakan untuk kepentingan perusahaan .

Jelas bahwa sistem insentif adalah sistem paling efektif sebagai pendorong semangat kerja, kendatipun demikian perusahaan juga harus berhati-hati agar jangan sampai pemberian insentif ini justru akan merugikan perusahaan sendiri. Misalnya saja perusahaan menetapkan akan memberikan insentif kepada karyawan yang mampu menyelesaikan jatah pekerjaan secara produksi. Namun dengan kebijaksanaan seperti itu karyawan menjadi kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya, mereka semata-mata hanya mengejar target banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan. Maka hasil pekerjaan mereka menjadi banyak yang salah dan kurang bermutu, sehingga perusahaan sendirilah yang akan mengalami kerugian.

2.2.7.11 Fasilitas Dan Tunjangan Yang Menyenangkan

Setiap perusahaan bila memungkinkan sebaiknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Dengan adanya fasilitas tersebut akan dapat meningkatkan kegairahan kerja para karyawan. Karena kelengkapan fasilitas seperti, fasilitas kamar kecil, fasilitas tempat ibadah, dan kafetaria merupakan penunjang kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kenyamanan

dalam bekerja akan menjaga konsentrasi dan kesungguhan karyawan dalam bekerja sehingga jelaslah bahwa kelengkapan fasilitas akan dapat menimbulkan kesenangan dan gairah kerja karyawan.



BAB III
METODOLOGI PENELITIAN



3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen, karena terdapat obyek karyawan yang dapat digunakan sebagai kelompok eksperimen. Kelompok karyawan yang digunakan sebagai kelompok eksperimen adalah karyawan laboratorium kultur jaringan. Kelompok eksperimen ini di beri perlakuan berupa kuesioner atau daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Dalam penelitian analisis pengaruh stressor di tempat kerja terhadap keghairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember ini, yang menjadi perhatian adalah tempat kerja karyawan. Dan karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember diperlakukan secara sadar untuk kemudian efeknya terhadap variabel tergantung dipantau dengan teliti.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini metode atau tehnik pengumpulan data akan dibahas sesuai setting, sumber dan cara.

3.2.1 Pengumpulan Data dilihat dari Setting

Bila dilihat dari settingnya, data dalam penelitian ini dapat dikumpulkan di kantor, dimana yang disebut kantor adalah di sini adalah tempat kerja obyek/responden yaitu PT. Bank Jatim Cabang Jember. Tempat kerja yang dimaksud disini adalah gedung yang menjadi ruang kantor beserta seluruh fasilitasnya.

3.2.2 Pengumpulan Data Dilihat dari Sumber

Sumber data yang digunakan peneliti adalah sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data/peneliti, dan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Dari sumber

data yang digunakan ini akan menghasilkan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer diambil langsung di tempat penelitian sendiri yang terdiri dari:

- a. gambaran umum PT. Bank Jatim cabang Jember
- b. bidang usaha atau kegiatan dari PT. Bank Jatim cabang Jember
- c. peraturan karyawan /kepegawaian
- d. hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden
- e. hasil pengamatan langsung.

Data sekunder diambil dari membaca buku dan literatur lainnya yang terdiri dari :

- a. hasil riset tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan Percetakan Megah di Arjasa (Jember), oleh (Drs A.P. Riady, 1990).
- b. buku – buku teks mengenai manajemen sumber daya manusia yang datanya masih relevan untuk digunakan
- c. data referensi dari PT. Bank Jatim Cabang Jember, yang masih relevan.

3.2.3 Pengumpulan Data dilihat dari Caranya

Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan *interview* (wawancara), *kuesioner* (angket), dan *observasion* (pengamatan).

3.2.3.1 Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan permasalahannya yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode *interview* dan *kuesioner* (angket) adalah sebagai berikut :

1. bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Dalam penelitian, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan yaitu seputar permasalahan dalam penelitian ini.

3.2.3.2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini jumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden berjumlah 30 pertanyaan.

3.2.3.3. Observasi (Pengamatan)

Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung serta mengadakan pencatatan atas segala sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian, sehingga dapat diketahui dengan jelas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Dalam observasi, peneliti tidak hanya berkomunikasi dengan orang tetapi juga obyek-obyek atau benda yang lain. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3.3. Definisi Variabel Operasional

3.3.1 Stressor di Tempat Kerja

Ketegangan dan masalah yang berlarut-larut dapat menyebabkan stress. Dalam penelitian yang dimaksudkan dengan stressor adalah hal-hal yang menjadi sumber atau penyebab stress pada diri seseorang/karyawan. Stressor di tempat kerja adalah stressor yang terjadi atau terdapat ditempat kerja karyawan. John M. Ivancevich dan Michael T.M membagi stressor ditempat kerja kedalam empat kategori yaitu, stressor lingkungan fisik, stressor individual, stressor keorganisasian, dan stressor kelompok. Penelitian ini membatasi tiga variabel stressor di tempat kerja, yaitu :

1. Stressor Individual (variabel X_1)

Stressor (penekan) yang mempunyai dampak langsung atau tidak langsung atas individu diklasifikasikan sebagai stressor tingkat individu. Yang termasuk indikator variabel stressor individual adalah :

a. Konflik peranan (*role conflict*)

Seorang karyawan dihadapkan pada konflik peranan jika dua perangkat harapan atau lebih berlawanan satu sama lainnya.

b. Ketaksamaan (*role ambiguite*)

Yaitu kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seorang karyawan untuk dilaksanakan serta ketidaktahuan terhadap apa yang di capainya dalam bekerja.

c. Ketidakmajuan Karir

Stress ini muncul bila seseorang itu dinaikkan pangkatnya tetapi tidak selaras dengan kemampuannya atau tidak mendapatkan pangkat yang sesuai dengan kontribusinya dalam bekerja. Bisa juga terjadi bila seseorang itu khawatir akan kelangsungan pekerjaannya, akan terus bekerja atau diberhentikan oleh perusahaan/instansi tempat dia bekerja

d. Beban lajak pekerjaan (*work over load*)

Yaitu beban pekerjaan yang lebih atau bebab pekerjaan yang kurang , dimana terdiri atas dua jenis yaitu kualitatif dan kuantitatif.

e. Tanggung jawab terhadap atasan/pimpinan.

2. Stressor kelompok (variabel X_2)

Yaitu stressor yang dipengaruhi atau disebabkan oleh ketidakharmonisan dan ketidakefektifan hubungan antara kelompok dalam perusahaan/instansi tempat dimana karyawan bekerja.

3. Stressor keorganisasian (variabel X_3)

Yang termasuk stressor keorganisasian antara lain kebijaksanaan perusahaan/instansi yang tidak jelas, tinggi rendahnya jabatan, birokrasi perusahaan/instansi yang tidak jelas, partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan kurangnya konsultasi serta komunikasi dalam organisasi.

3.3.2. Kegairahan kerja (variabel Y)

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (W.J.S. Purwadarminta,1990) mendefinisikan kegairahan kerja sebagai keinginan yang kuat untuk bekerja. Kegairahan kerja bisa diartikan sebagai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik (Panji Anogoro dan Ninik Widiyanti, 1989). Dalam penelitian ini kegairahan kerja karyawan dimaksudkan sebagai keinginan atau dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan atau instansi.

3.4 Target Populasi dan Metrode Penentuan Responden

3.4.1 Target Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tentang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sujono :73).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan karyawan bagian operasional PT. Bank Jatim Cabang Jember sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini sejumlah dengan banyaknya karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember.

3.4.2 Metode Penentuan Responden

Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu metode penentuan responden yang memakai seluruh obyek yang ada, yaitu karyawan bagian operasional PT. Bank Jatim Cabang Jember. Responden dimintai tanggapan tentang indikator-indikator variabel yang terdapat dalam penelitian. Responden yang digunakan adalah karyawan bagian operasional yang terdiri dari :

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| 1. seksi teller | = 7 karyawan |
| 2. seksi akuntansi | = 3 karyawan |
| 3. seksi umum/personalia | = 2 karyawan |
| 4. seksi pemasaran dan administrasi | = 9 karyawan |
| 5. seksi pelayanan nasabah | = 7 karyawan |

Jumlah sampel	<hr style="width: 100px; margin-left: 0;"/> 28 karyawan
---------------	---

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya internal yang ada dalam alat ukur, sebagai alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala Likert (Sugiono,1999:88). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yaitu :

- 1. Sangat buruk/tidak pernah/sangat negatif diberi skor = 1
- 2. Buruk/kadang-kadang diberi skor = 2
- 3. Baik/sering diberi skor = 3
- 4. Sangat baik/ya diberi skor = 4

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menjelaskan tentang kondisi/tanggapan karyawan/responden terhadap kondisi perusahaan dalam hal stressor di tempat kerja dan kegairhan kerja karyawan PT. Bank jatim Cabang Jember.

Tabel 3.1 Variabel/Instrumen yang diperlukan untuk mengukur stressor lingkungan fisik, stressor individual, stressor kelompok, stressor keorganisasian dan kegairhan kerja.

No	Variabel Penelitian	Indikator	No. Instrumen
I	Stressor individual	<ul style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang lebih 2. Ketidakmajuan karir 3. Ketaksanaan peran(ambigue) 4. Tanggung jawab yang dibebankan dalam tugas 5. Konflik peranan yang dihadapi 	A. 1 - 5
II	Stressor Kelompok	<ul style="list-style-type: none"> 1. Konflik dengan teman sekerja 2. Ketidak harmonisan hubungan dengan pengawas 3. Konflik dalam tim kerja 4. Konflik dengan pimpinan 5. Konflik antar teman 	B. 1 - 5

III	Stressor Keorganisasian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat jabatan 2. Kebijaksanaan perusahaan yang tidak transparan 3. Birokrasi perusahaan yang tidak jelas 4. Keikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan 5. Kurangnya konsultasi dan komunikasi dengan perusahaan 	C. 1- 5
IV	Kegairahan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa senang terhadap pekerjaan 2. Bekerja sesuai peraturan 3. Hasil pekerjaan 4. Kerja lembur/tambahan 5. Tingkat kepatuhan terhadap perusahaan 6. Disiplin masuk kerja 7. Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan 8. Keinginan prestasi dalam pekerjaan 9. Rasa senang bekerjasama dengan rekan sekerja 10. Disiplin pulang kerja 	D. 1 – 10

Sumber : data diolah

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis untuk mendeteksi variabel, dari variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi variabel tak bebas dengan asumsi bahwa pengaruh tersebut dapat dijelaskan dalam bentuk garis linier. Oleh karena itu, analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menganalisis variabel-variabel stressor di tempat kerja dikaitkan dengan kegairahan kerja karyawan.

Variabel-variabel yang terdapat pada stressor di tempat kerja dapat dipandang sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kegairahan kerja karyawan dapat dipandang sebagai variabel tak bebas (*dependent variable*).

Sesuai dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka fungsi regresi linier berganda diformulasikan sebagai berikut :
(Sugiono,1999:211)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Di mana :

Y	= Kegairahan Kerja karyawan
X ₁	= Stressor Individual
X ₂	= Stressor Kelompok
X ₃	= Stressor Keorganisasian
a	= Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Nilai Koefisien Regresi Indikator Variabel Stressor ditempat kerja
e _i	= Variabel Pengganggu

Untuk mencari koefisien regresi b₁, b₂, b₃ dapat digunakan persamaan simultan, sebagai berikut :

$$1. \sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 + b_3 \sum X_1 X_3$$

$$2. \sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2 X_3$$

$$3. \sum X_3 Y = b_1 \sum X_1 X_3 + b_2 \sum X_2 X_3 + b_3 \sum X_3^2$$

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - b_3 X_3$$

Untuk memperoleh model regresi linier berganda yang memenuhi standart, maka dilakukan uji BLUE (*Best Linier Unbiassed Estimator*) atau parameter estimasinya tidak bias. Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variansi minimum, konsistensi dan efisiensi. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi yaitu homoskedastisitas, tidak ada multikolinieritas dan tidak ada auto korelasi. Untuk memenuhi asumsi BLUE tersebut, maka digunakan uji sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji asumsi bahwa diantara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lain. Hal ini dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikasi, yaitu :

- a. jika statistik F signifikan tetapi statistik t tidak ada yang signifikan.
- b. Jika R^2 relatif besar tetapi statistik t tidak ada yang signifikan.

Menurut Gujarati (1995:166), untuk mengetahui gejala adanya multikolinieritas dalam model regresi berganda dapat dilakukan dengan melihat koefisien korelasi. Koefisien korelasi yang melebihi 0,50 menunjukkan adanya multikolinieritas. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang didapat bila menggunakan program SPSS, yaitu multikolinieritas dianggap terjadi bila nilai VIF mendekati 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal ini disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis residual (Gujarati:169). Residual adalah perbedaan antara nilai Y aktual dengan nilai Y prediksi (nilai Y menurut garis regresi). Jadi residual adalah $(Y - \hat{Y})$. Variasi dari perbedaan antara nilai aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi Y. Artinya nilai $(Y - \hat{Y})$ harus sama untuk semua nilai \hat{Y} . Jika hal ini terjadi, perbedaan menunjukkan homoskedastisitas selain itu nilai residual $(Y - \hat{Y})$ harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.

3. Uji Korelasi diri (*Autocorrelation*)

Asumsi lain yang juga penting adalah bentuk nilai-nilai residual dari pengamatan yang satu bersifat bebas (tidak berkorelasi) dengan periode pengamatan yang lain. Korelasi ini berkaitan dengan hubungan di antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel yang sama. Pengujian yang digunakan adalah

uji Durbin-Watson untuk mendeteksi adanya korelasi diri dalam setiap model. Formulasi yang digunakan adalah (Gujarati, 1995: 225).

$$D = \frac{\sum_{i=2}^N (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^N e_i^2}$$

Dimana :

- r = Error item
 n = Observasi
 t = Waktu

3.6.3 Pengujian Koefisien Regresi

Untuk mengukur tingkat nyata (*significance*) pengaruh antara stressor di tempat kerja dengan kegairahan kerja karyawan dapat dilakukan secara individual ataupun secara bersama-sama. Pengujian secara individual dilakukan dengan menggunakan besaran nilai t, sedangkan pengujian secara bersama dilakukan dengan mengukur nilai F.

3.6.3.1 Pengujian dengan Nilai t

Pengujian secara individual dengan mengukur besaran nilai t (A. Dajan, 1996:336).

Langkah-langkah :

1. menentukan kriteria pengujian dua sisi

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotes nol (H_0) dan hipotesa alternatif (H_a) bagi setiap koefisien regresi secara bergantian .

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas.

2. menentukan *level of significance*
3. kriteria pengujian untuk pengujian dua sisi

H_0 diterima bila :

$$-t(\alpha/2(n-k-1)) \leq t_0 < t(\alpha/2(n-k-1))$$

Dimana :

n = Banyaknya data

k = banyaknya Variabel

4. Perhitungan nilai t

$$T = \frac{b_i}{sbk}$$

Dimana :

t = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas

b_i = koefisien regresi parsial ke $-j$

sbk = standart error

3.6.3.1 Pengujian Nilai F

Pengujian secara bersama-sama dengan menggunakan besaran nilai F (A.Dajan, 1996 : 330).

Langkah-langkah :

1. menentukan kriteria pengujian satu sisi kanan

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas

2. menentukan *level of significance*
3. kriteria pengujian untuk dua sisi :

H_0 dapat diterima bila

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak bila

$F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Perhitungan

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R)^2 / (n-k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah data

k = Jumlah *independent variable*

3.6.4 Koefisien Determinasi Berganda

Dalam semua permasalahan jika nilai pengamatan lebih dari satu variabel maka ukuran yang dipakai untuk menentukan derajat atau kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dinamakan koefisien korelasi.

Apabila variabel X dan Y berkorelasi positif berarti menunjukkan perubahan variabel X dan Y adalah searah. Sedangkan apabila berkorelasi negatif (*negative correlation*) berarti menunjukkan perubahan berkebalikan. Tinggi rendahnya hubungan tersebut ditentukan oleh koefisien korelasinya. Rumus koefisien korelasi berganda (R^2) yaitu : (Sugiono, 1999 :224)

$$R_{Y(1,2,3)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Batas-batas nilai R adalah :

0,9 – 1,0 (korelasi sangat kuat)

0,7 – 0,9 (korelasi kuat)

0,4 – 0,7 (korelasi sedang)

<0,4 (korelasi lemah)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN



4.1 Gambaran Umum Obyek Yang Diteliti

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Berdirinya Bank Pembangunan Jawa Timur didorong adanya pemerintah Daerah Propinsi Jawa Timur untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah. Sebagai langkah awal di Surabaya didirikan sebuah Bank milik Pemerintah Daerah Jawa Timur dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur berdasarkan akte notaris Anwar Mahajudin No.91 tanggal 17 Agustus 1961 yang sekaligus merupakan tanggal kelahiran Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Dengan diundangkannya Undang-undang No.13 Tahun 1962 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, maka diadakan penyempurnaan dasar hukum pendirian bank melalui peraturan Daerah Tingkat I Jawa Timur No: 2 Tahun 1976 Tanggal 10 Juli 1976 dengan memperhatikan keputusan undang-undang No. 14 Tahun 1967 tentang Pokok Perbankan.

Pendirian Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur memiliki tujuan mengembangkan pertumbuhan di daerah dengan membantu membiayai usaha-usaha pembangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Tingkat I dan Tingkat II Jawa Timur maupun usaha-usaha uang menunjang taraf hidup rakyat dan tugas-tugas lain yang ditetapkan Gubernur KDH Tingkat I Jawa Timur.

Untuk membentuk dan mendukung pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang, serta dengan salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat, maka didirikan cabang-cabang Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur di beberapa kota.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dengan ijin usaha No. Kep.269/DMJ/III/3/5/1973 tanggal 15 Mei 1973 dan berdasarkan Surat Keputusan No.269/DMJ/III/3/5/1973 tanggal 1 Juli 1974 didirikanlah Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember, yang sementara kantornya bergabung dengan

kantor Pemerintah Daerah Tingkat II Jember sampai tahun 1990. Pada tahun 1991 telah pindah kantor ke jalan panglima besar Sudirman no. 41-43 Jember.

Dengan kepindahan ke gedung baru ini, telah memberikan nilai tambah tersendiri bagi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember di dalam menghadapi persaingan perbankan. Adanya sarana parkir yang cukup luas, ruang kerja yang memadai, kesemuanya itu untuk menciptakan suasana yang nyaman serta menambah semangat dan kegairahan kerja karyawan, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan UU No. 11/1961 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah dan UU No. 7 tentang pokok-pokok perbankan, dilakukan penyempurnaan tentang peraturan daerah yang isinya berubah dari PT. ke Perusahaan Daerah. Saham dari BPD dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur dan Pemerintah Daerah Tingkat II seluruh Kabupaten di Jawa Timur.

Berdasarkan peraturan Mendagri No. 1/98 Pasal 2 dalam hal bentuk hukum BPD, maka pada tanggal 20 Maret 1999 telah disahkan perubahan bentuk hukum dari Perusahaan Daerah menjadi PT (Perseroan Terbatas). Rapat umum pemegang saham daerah merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dimana Perda di atas telah disahkan oleh Departemen Kehakiman dan diumumkan pada berita negara.

Kantor Pusat Bank Jawa Timur dan cabang utama berada di Jalan Basuki Rahmat no. 98-104 Surabaya, jumlah cabang Bank Jawa Timur adalah 31 cabang serta 3 kantor cabang pembantu, 54 payment point dan 92 kas mobil.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Bank Jawa Timur Cabang Jember terletak di jalan raya yang merupakan jalan utama menuju kabupaten Bondowoso dan Situbondo, yaitu di Jalan Panglima Besar Sudirman no. 41-43 Jember. Letak Bank Jawa Timur Cabang Jember cukup strategis, karena selain letaknya di jantung kota juga lokasinya mudah dijangkau oleh sarana transportasi.

4.2.3 Struktur Perusahaan

Susunan tata kerja kantor Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember terdiri dari : pemimpin cabang, wakil pemimpin cabang, seksi akuntansi,

seksi teller, seksi umum/personalia, seksi pemasaran dan administrasi, seksi pelayanan nasabah. Adapun bagan struktur organisasi Bank Jatim Cabang Jember, seperti gambar berikut ini.

Gambar 4.1 : Struktur organisasi Bank Jatim Cabang Jember



Sumber : PT. Bank Jatim Cabang Jember

Uraian masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin Cabang

Mempunyai tugas :

- a. memimpin dan membawahi wakil pemimpin cabang dan seksi-seksi yang ada
- b. wewenangnya untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya
- c. memberikan petunjuk dan keterangan bagi pelaksanaan tugas bawahannya
- d. memberikan saran-saran baik diminta maupun tidak kepada direksi tentang usaha-usaha perbaikan dan penyempurnaan serta peningkatan usaha-usaha operasional dan nonoperasional, baik

mengenai sistem-sistem dan prosedurnya maupun dalam tata laksana pengolahan bank

- e. mengatur dan menjaga hubungan kerjasama sebaik-baiknya antar cabang yang dipimpinnya dengan cabang-cabang yang lain dan bagian-bagian dalam kesatuan unit organisasi bank
- f. memberikan laporan secara berkala kepada direksi mengenai keadaan perkembangan atau hasil-hasil yang dicapai oleh cabang yang dipimpinnya
- g. setiap laporan yang diterima dari bawahan diolah dan dipergunakan sebagai penyusunan laporan lebih lanjut atau memberikan petunjuk-petunjuk pada bawahan
- h. mengadakan hubungan dengan instansi lain
- i. atas segala tugas-tugas dan kewajiban yang dilaksanakan bertanggung jawab kepada direksi.

2. Wakil Pemimpin Cabang

Mempunyai tugas :

- a. membantu pemimpin cabang dalam pelaksanaan koordinasi tugas-tugas intern cabang
- b. memimpin dan membawahi seksi-seksi dalam bidangnya
- c. mewakili pemimpin cabang dalam hal memimpin cabang apabila berhalangan
- d. atas segala tugas yang dilaksanakan bertanggung jawab kepada pemimpin cabang.

3. Seksi Teller

Mempunyai tugas :

- a. melayani pembayaran dan penyetoran uang nasabah sesuai wewenang yang diberikan
- b. menyetorkan uang kas untuk kepentingan operasional sesuai dengan kepentingan
- c. mengambil dan menyetorkan uang kas ke Bank Indonesia atau ke bank lainnya untuk menyediakan uang kas

- d. membuat laporan keadaan uang kas
 - e. menyelenggarakan kegiatan uang kas, kas keliling atau kas mobil dan penyimpanan uang kas
 - f. melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya agar sesuai ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu
 - g. melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemimpin cabang
4. Seksi Akuntansi mempunyai tugas :
- a. menyelenggarakan pembukuan atas transaksi semua aktivitas yang terjadi
 - b. membuat bukti-bukti pembukuan
 - c. membuat neraca rugi/laba dan laporan ke Bank Indonesia
 - d. mengadakan analisa dan laporan keuangan cabang
 - e. melakukan pengawasan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya agar sesuai ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas direksinya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu
 - f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemimpin cabang.
5. Seksi Umum/Personalia mempunyai tugas :
- a. menyelenggarakan usaha-usaha kesekretariatan, personalia, umum, dan usaha-usaha lain sejenis sepanjang usaha tersebut menjadi wewenang kantor cabang
 - b. menyelenggarakan kegiatan perhitungan/pembayaran gaji karyawan, pajak dan asuransi karyawan serta hak-hak karyawan lainnya

- c. mengadakan pencatatan dan pendistribusian barang-barang persediaan kepada seluruh seksi yang membutuhkan serta membuat pertanggungjawaban setiap akhir bulan
- d. mengelola barang-barang persediaan tersebut
- e. mengelola barang-barang inventaris
- f. menyusun laporan secara berkala atas kegiatannya
- g. mengusahakan dan menyelenggarakan kas kecil yang jumlahnya disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku
- h. melakukan pengawasan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya agar sesuai ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di seksinya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemimpin cabang

6. Seksi Pemasaran dan Administrasi

mempunyai tugas :

- a. menghimpun dan mengelola dana dalam bentuk perkreditan sesuai dengan wewenang kantor Cabang Jember dan memantau daftar hitam serta daftar kredit macet yang dikeluarkan Bank Indonesia
- b. mengadakan penilaian permohonan kredit
- c. mengadakan supervisi dan penagihan atas kredit yang direalisasikan
- d. membina, membimbing dan mengawasi teknis pelaksanaan kredit lembaga kredit usaha kecil
- e. melakukan pengawasan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya agar sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas direksinya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu

- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemimpin cabang.

7. Seksi Pelayanan Nasabah

Mempunyai tugas :

- a. menyelenggarakan permohonan nasabah dan calon nasabah dalam hubungannya dengan penjualan produk dan jasa bank
- b. mengusahakan secara aktif bertambahnya nasabah-nasabah baru
- c. memberikan pelayanan permasalahan referensi bank, bank garansi, dan lain sejenis
- d. melaksanakan agenda administrasi operasi dibidang giro, deposito, tabungan, kas daerah, transfer, inkaso, kliring, tagihan lainnya, save deposit dan jasa perbankan lainnya
- e. membuat laporan ke Bank Indonesia dan pihak lainnya
- f. mengelola dan meminta daftar hitam yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia dan menyelesaikan perjanjian permohonan rehabilitasinya
- g. melakukan pengawasan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya agar sesuai ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam melaksanakan tugas di seksinya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemimpin cabang.

4.1.3.1 Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan pada bank jatim Cabang Jember sebanyak 38 orang. Jumlah tersebut terdiri dari beberapa tingkatan jabatan yaitu :

1. Pemimpin Cabang, 1 orang
2. Wakil Pemimpin Cabang, 1 orang
3. Pengawasan Intern, 1 orang
4. Penyelia pemasaran dan administrasi, 1 orang
5. Penyelia Pelayanan Nasabah, 1 orang
6. Penyelia Kas dan Teller, 1 orang

7. Penyelia Akuntansi, 1 orang
8. Penyelia Umum dan Personalia, 1 orang
9. Staf Penyelia Pemasaran dan Administrasi, 8 orang
10. Staf Penyelia Pelayanan Nasabah, 6 orang
11. Staf Penyelia Kas dan Teller, 6 orang
12. Staf Penyelia Akuntansi, 2 orang
13. Staf Penyelia Umum dan Personalia, 1 orang
14. Pramubakti, 2 orang
15. Pengemudi, 3 orang
16. Satuan Pengaman (Satpam), 2 orang

Seperti tampak pada Tabel 4.2 yaitu jumlah karyawan wanita dan pria, juga tingkat pendidikan karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember.

Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Pada PT. Bank Jatim Cabang Jember

Tingkat Pendidikan Jenis Kelamin	SMU	DIPLOMA	SARJANA	JUMLAH
Pria	19	-	7	26
Wanita	7	3	2	12
Jumlah	26	3	9	38

Sumber : PT. Bank Jatim Cabang Jember

4.1.3.2 Sistem Penggajian

Selama masa transisi sistem penggajian digunakan tabel skala gaji sebagaimana diatur dalam peraturan gaji karyawan setelah dilakukan penyesuaian kepangkatan yang baru, maka :

1. Bagi karyawan yang tepatnya untuk memperoleh kenaikan gaji berkala akan memperoleh kenaikan gaji berkala dengan waktu dua tahun sekali dan diadakan penilaian karyawan yang tepat waktunya untuk memperoleh kenaikan pangkat dalam memperoleh tambahan pindahan golongan

2. Penggajian dilaksanakan setiap tanggal 25 setiap bulannya.

4.1.3.3 Kesejahteraan Karyawan

Selain menerima gaji pokok karyawan Bank Jatim Cabang Jember juga menerima berbagai macam tunjangan. Tunjangan ini diberikan dengan maksud untuk mendorong dan meningkatkan kreatifitas kerja serta kesejahteraan karyawan PT.Bank Jatim Cabang Jember.

4.1.4 Kegiatan Usaha

4.1.4.1 Penghimpunan Dana

Sejalan dengan bertambahnya bank-bank yang disertai dengan perluasan jaringan bank di berbagai kota di Indonesia, perbankan nasional ditinjau dari sudut penerahan dana masyarakat menunjukkan perkembangan yang cukup memadai. Munculnya tabungan-tabungan berhadiah dan perkembangan pasar dalam negeri nampaknya turut mempengaruhi laju pertumbuhan dana masyarakat. Untuk mengantisipasi hal tersebut kebijaksanaan Bank Jatim Cabang Jember diarahkan pada upaya – upaya penggalian sumber dana murah guna mendukung operasional bank baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang.

Dana yang dihimpun oleh Bank Jatim Cabang Jember meliputi :

1. Dana kas daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jatim dan kas Daerah Tingkat II (kabupaten)
2. Dana masyarakat yang terdiri dari :
 - a. Giro, merupakan salah satu bentuk simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dan lebih cenderung dipergunakan untuk kepentingan transaksi bagi pemiliknya. Berdasarkan jenisnya giro dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu giro umum yang terdiri dari giro pemerintah, giro swasta, dan perorangan serta giro pemerintah Daerah untuk pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah.
 - b. Deposito, simpanan masyarakat dalam bentuk deposito dapat dilayani di Bank Jatim Cabang Jember dan kepada deposan akan diberikan imbalan berupa bunga sesuai dengan ketentuan yang berlaku

c. Tabungan, adapun jenis-jenis tabungan yang ditangani oleh Bank Jatim adalah :

- Simpeda
- Tabungan Siklus
- Tabungan Nasa

Pada tabel 4.3 di bawah ini menunjukkan besarnya nominal dan jumlah nasabah Bank Jatim Cabang Jember sampai dengan periode tahun 2000, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 : Jumlah Nominal Dan Jumlah Nasabah Produk-produk Bank Jatim Cabang Jember

PRODUK	NOMINAL (Rupiah)	JUMLAH NASABAH (Orang)
Giro	51.230.031.087	2.200
Deposito	7.156.397.915	400
Simpeda	10.597.402.520	15.761
Siklus	1.627.210.483	575
Nasa	29.237.436	315

Sumber : Bank Jatim Cabang Jember

4.1.4.2 Jasa Perbankan Lainnya

1. Transfer

Untuk membantu dalam pengiriman uang, maka Bank Jatim Cabang Jember melaksanakan pula kegiatan-kegiatan pengiriman uang keseluruh BPD di Indonesia serta dapat menjamin keamanan, kecepatan, dan ketepatan pengiriman. Pengiriman uang yang dapat dilaksanakan dengan cara sebagai berikut :

- a. pengiriman uang dengan pesawat telepon
- b. pengiriman uang melalui telex
- c. pengiriman uang melalui surat
- d. pengiriman uang melalui kawat/telegram
- e. pengiriman uang melalui faximile

2. Inkaso

Jasa perbankan ini untuk membantu dalam melaksanakan penagihan kepada pihak wajib bayar berdasarkan surat/warkat berupa cek dan bilyet giro.

3. Bank Garansi

Merupakan kesanggupan tertulis yang diberikan oleh bank kepada pihak penerima jaminan bahwa akan membayar sejumlah uang kepadanya pada waktu tertentu jika pihak terjamin tidak memenuhi kewajibannya.

4. Referensi Bank

Adalah surat keterangan yang diterbitkan oleh bank guna memberikan penjelasan akan keberadaan nasabahnya. Bank Jatim Cabang Jember menerbitkan surat referensi bagi para nasabahnya yang memerlukan surat referensi bank.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Profil Responden

Responden penelitian ini adalah para karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember bagian operasional yang berjumlah 28 responden. Penelitian sampel tidak dibedakan antara karyawan dan karyawan. Hal ini dilandasi dengan asumsi bahwa semua karyawan sudah lulus psikotest.

4.2.2 Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuesioner (*Raw Data*)

Berdasarkan hasil penyebaran angket/kuesioner kepada 28 responden, maka diketahui hasilnya untuk masing-masing variabel penelitian Tabel 4.3 menunjukkan rekapitulasi data mentah hasil yang bersumber pada lampiran 1, lampiran 2, lampiran 3, lampiran 4.

Tabel 4.3 Rekapitulasi Data Mentah (Raw Data) Masing-masing Variabel

Pernyataan	Skor			
	a	B	c	d
I Variabel Stress Individual				
1. Beban kerja lebih	-	10	19	6
2. ketidak majuan karir	23	11	1	-
3. ketaksanaan peran (ambigue)	2	10	19	6
4. Tanggung Jawab yang dibebankan	23	11	1	-
5. Konflik peranan yang dihadapi	12	15	7	1
II Variabel Stressor Kelompok				
1. Konflik dengan teman sekerja	12	19	4	-
2. ketidak harmonisan hubungan dengan pengawas	16	18	1	-
3. konflik dengan tim kerja	8	22	3	2
4. Konflik dengan pimpinan	9	23	3	2
5. konflik antar teman sekerja	4	19	10	2
III Variabel Stressor Organisasi				
1. Tinggi rendahnya jabatan	7	8	14	4
2. kebijakan perusahaan tidak transparan	15	17	3	-
3. Birokrasi perusahaan yang tidak jelas	13	20	2	-
4. Keikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan	1	2	14	17
5. kurangnya konsultasi dan komunikasi pihak perusahaan	11	20	2	2
IV Variabel Kegairahan Kerja				
1. Rasa senang terhadap pekerjaan	1	2	10	22
2. Bekerja sesuai peraturan	-	6	9	20
3. Hasil pekerjaan	-	5	14	16
4. kerja lembur	2	16	10	7
5. tingkat kepatuhan terhadap perusahaan	-	4	9	22
6. disiplin masuk kerja	-	2	9	24
7. tingkat kepahaman terhadap pekerjaan	-	7	15	13
8. keinginan berprestasi dalam pekerjaan	-	15	9	11
9. rasa senang bekerjasama dengan rekan kerja	-	3	13	19
10. disiplin pulang kerja	-	10	9	16

Sumber data : Lampiran 1, lampiran2, lampiran 3, lampiran 4

4.2.3 Untuk Mengetahui Pengaruh Stressor di Tempat kerja Terhadap Kegairahan Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember

Analisa regresi berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel tak bebas (*dependent variable*) pada satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*) dengan tujuan untuk mengetahui seberapa *independent variable* terhadap *variable dependent*. Apabila model regresi hanya mempunyai satu variabel penjelas, maka disebut regresi sederhana dan apabila mempunyai lebih dari satu variabel penjelas disebut dengan model regresi berganda.

Pada penelitian ini untuk mengolah data sample yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuisioner selama periode penelitian diproses dengan menggunakan paket program statistik SPSS 9.0 (*Statistic Program for Social Science*) version 9.0 for Windows. Sebagai hasil dari pemrosesan data dalam lampiran 7, maka diperoleh konstanta dan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 30,782 - 1,078 X_1 - 0,668 X_2 + 1,138 X_3$$

Tabel 4.4 hasil Uji Regresi Untuk *Dependent variable*

Keterangan	Konstanta	X ₁	X ₂	X ₃	F _{value}	R ²
Koefisien	30.782	-1.078	-0,668	1,138	3,462	0,316
T value	3,657	-1,931	-1,336	2,697		
Sig.	0,001	0,063	0,192	0,011		

Sumber data : Lampiran 7

Berdasarkan hasil perhitungan regresi statistik yang disajikan dalam tabel 4.4 menunjukkan angka R² (koefisien deteminan) sebesar 0,316 atau 31,6% dengan tingkat signifikan 0,05, berarti 31,6 % kegairahan kerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel stressor individual, stressor kelompok, dan stressor keorganisasian sedang selebihnya (100% - 31,6% = 68,4%) dijelaskan oleh sebab yang lain. Variabel stressor individual, strssor kelompok dan stressor keorganisasian mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kegairahan kerja karyawan.

4.2.4 Evaluasi Ekonometrika (Uji Asumsi Klasik)

4.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi interkorelasi antara *independent variable* yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan.

Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinieritas. Apabila koefisien korelasi terletak dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil analisis *collinierity statistic* diketahui bahwa akan terjadi multikolinieritas, jika besar VIF (*Variance Inflation Factor*) mendekati nilai 10. Pada tabel 4.5 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF kurang dari 10. Hal ini sesuai dengan hasil pengolahan data dalam lampiran 8, berarti variabel bebas dalam penelitian ini bersifat nonmultikolinieritas (tidak terjadi multikolinieritas).

Tabel 4.5 Collinierity Statistic

Model	VIF	Keterangan
Constant	-	VIF < 10 Tidak ada multikolinier
X ₁	1,108	
X ₂	1,094	
X ₃	1,061	

Sumber data : Lampiran 8

4.2.4.2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terjadi korelasi antara variabel pengganggu e_i dengan variabel terikat. Pada penyajian ini untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson dengan melihat nilai d_L dan d_U pada tabel Durbin Watson. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji Durbin - Watson adalah sebagai berikut :

- a. jika hipotesis H_0 menyatakan tidak ada serial korelasi positif, maka apabila :
 - $d < d_L$: menolak H_0 , ada serial korelasi positif
 - $d > d_U$: menerima H_0 , tidak ada serial korelasi positif
 - $d_L \leq d \leq d_U$: penyajian tidak meyakinkan

- b. jika hipotesis H_0 menyatakan tidak ada serial korelasi negatif maka, bila :

$d > 4 - d_L$: menolak H_0 , ada serial korelasi negatif

$d < 4 - d_U$: menerima H_0 , tidak ada serial korelasi negatif

$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$: penyajian tidak meyakinkan

berdasarkan hasil hitung uji Durbin - Watson (Lampiran 7) diketahui nilai DW 2,226 dan nilai tersebut dibandingkan dengan nilai DW tabel untuk $n = 28$ $k = 4$ dengan significant points of d_L , $d_U = 5\%$, maka nilai $d_U = 1,73$ dan $d_L = 1,22$, $4 - d_U = 2,27$, sesuai dengan kriteria yang dimiliki oleh pengujian Durbin - Watson, maka dapat dibandingkan antara nilai DW hitung dengan DW tabel sebagai berikut :

$$d > d_U$$

$$d < 4 - d_U$$

$$4 - d_U > d > d_U$$

$$4 - 1,73 > 2,226 > 1,73$$

$$2,27 > 2,226 > 1,73$$

Dari hasil tersebut, maka berarti H_0 diterima. Jadi model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari perhitungan pada residual statistik maka dapat diketahui bahwa nilai residu terdistribusi secara normal dengan standar residual $-2,426$ dan nilai rata-rata $0,000$. dengan demikian varians variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Tabel 4.6 menunjukkan ringkasan data residual statistik. Tabel 4.6 merupakan hasil data olahan dalam lampiran 7.

Tabel 4.6 *Residual Statistic*

	Minimum	Maksimum	Mean	Standart Deviasi	N
<i>Predicted value</i>	26,85	39.03	32,91	2,79	28
<i>Residual</i>	-10,6	6,47	-5,8E-16	4,10	28
<i>Standart predicted value</i>	-2,177	2,195	0,000	1,000	28
<i>Standart residual</i>	-2,426	1,481	0,000	0,939	28

Sumber : Lampiran 7

4.2.5 Untuk Mengetahui Variabel Stressor di Tempat Kerja Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kegairahan Kerja Karyawan

4.2.5.1 Uji Parsial (*t*-test)

Koefisien regresi secara parsial dapat diketahui melalui *t* hitung pada koefisien regresi. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan dari koefisien regresi ini dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel tak bebas. Berikut adalah hasil pengujian *t*-test dalam tabel 4.8 yang merupakan hasil pengolahan data dalam lampiran 8.

Tabel 4.8 Koefisien Regresi Parsial

Model	<i>t</i> hitung	<i>Significance</i>
Constant	3,657	0,001
X1	-1,931	0,063
X2	-1,336	0,192
X3	2,697	0,011

Sumber data : Lampiran 8

Langkah pengujian t test :

1. Ketentuan pengujian

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_0 : \beta_i \neq 0$$

2. Level of significance

$\alpha = 5\%$ untuk pengujian dua sisi, maka $\alpha/2 = 2,5\%$ dan t tabel yaitu $0,025(35-4-1) = 1,960$ (Lampiran 10).

3. Kriteria pengujian

Ho diterima bila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

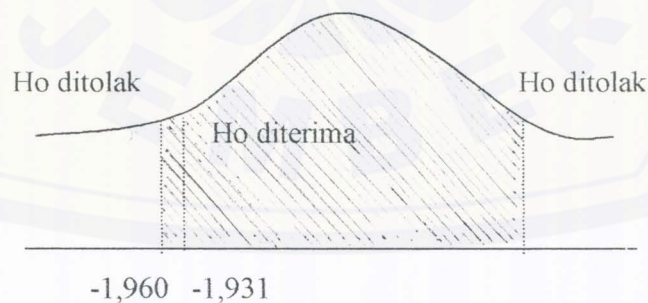
Ho ditolak bila $-t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ atau $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$

4. hasil perhitungan SPSS untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Untuk Koefisien Regresi Parsial Stressor Individual (X_1)

Hasil perhitungan nilai koefisien regresi adalah $-1,931$, yang berarti lebih kecil dari nilai t tabel yaitu $1,960$ atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak, maka berarti stressor individual tidak berpengaruh secara nyata terhadap kegairahan kerja karyawan. Bila digambarkan dalam kurva normal akan nampak seperti berikut.

Gambar 4.4 Kurva t test untuk X_1

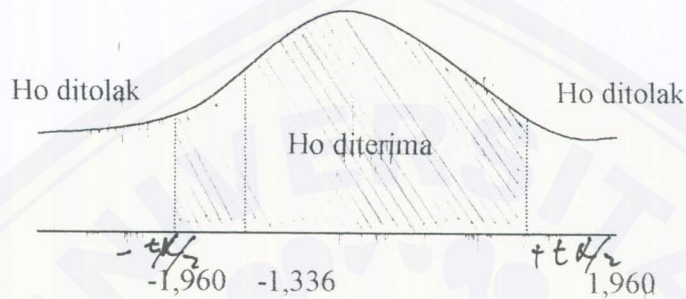


2. Untuk Koefisien Regresi Parsial Stressor Kelompok (X_2)

Hasil perhitungan nilai koefisien regresi adalah $-1,336$, yang berarti lebih kecil dari pada perhitungan nilai t tabel $-1,960$ atau dengan kata lain H_0 diterima dan

Ha ditolak maka berarti stressor kelompok tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kegairahan kerja karyawan. Bila digambarkan kurva normal akan nampak seperti berikut:

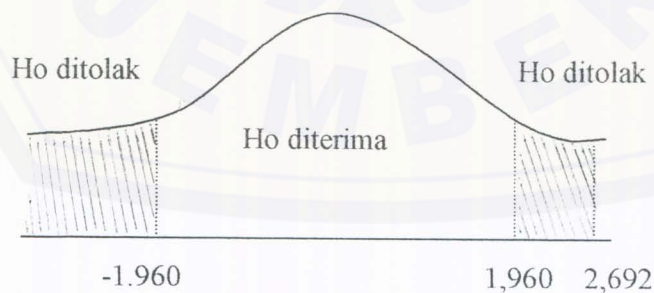
Gambar 4.5 Kurva t-test untuk X_2



3. Untuk Koefisien Regresi Parsial Stressor Keorganisasian (X_3)

Hasil perhitungan regresi parsial adalah 2,697 yang berarti lebih besar dari nilai perhitungan t tabel yaitu 1,960 atau dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima, maka berarti stressor keorganisasian mempunyai pengaruh nyata terhadap kegairahan kerja karyawan. Bila digambarkan dalam kurva normal akan nampak seperti berikut :

Gambar 4.6 Kurva t-test Untuk X_3



Berdasarkan tabel 4.8, variabel yang paling dominan adalah variabel X_3 yaitu stressor keorganisasian. Pengujian ini dapat digambarkan pada gambar 4.7 berikut :

Gambar 4.7 Kurva t-test



4.2.5.2 Uji ANOVA (*Analysis of Variance*)

Pengujian hipotesis ini ditujukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara menyeluruh dari variabel stressor individual (X_1) , stressor kelompok (X_2) dan stressor keorganisasian (X_3) terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember. Hasil perhitungan statistik terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada tabel 4.7 yang berasal dari hasil pengolahan data dalam lampiran 7.

Tabel 4.7 ANOVA (*Analysis of Variance*)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	264,268	2	66,067	3,462	0,019 ^a
Residual	572,475	25	19,087		
Total	836,743	27			

a. Predictors : (Constant), X_2, X_3, X_1

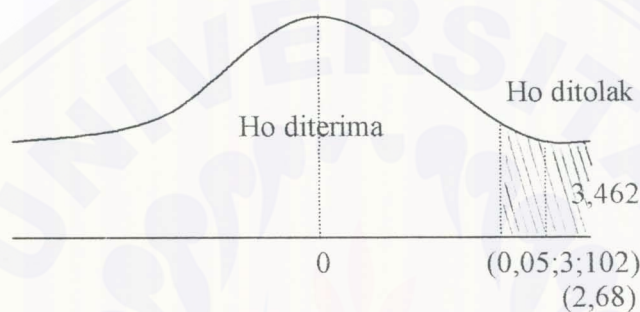
b. Dependent variable : Y

Sumber data : Lampiran 7

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai uji F sebesar 3,462 dengan tingkat signifikan 0,019, karena probabilitas 0,019 lebih kecil dari 0,05

maka dengan demikian variabel stressor individual (X_1), stressor kelompok (X_2) dan stressor keorganisasian (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember. Bukti empiris dapat digambarkan dengan kurva hipotesis berikut :

Gambar 4.8 Kurva *Analysis of Variance*



Keterangan :

$$F_{\text{tabel}} = \alpha; k - 1; k(n - 1)$$

$$F_{\text{tabel}} = 0,05; 4 - 1; 4(35 - 1)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,680 \text{ (Lampiran 11)}$$

4.3 Interpretasi Hasil Analisis Data

4.3.1 Interpretasi Koefisien Regresi Parsial *Independent Variable*

Koefisien regresi parsial akan menggambarkan perubahan variabel bebas (kegairahan kerja karyawan) PT. Bank Jatim Cabang Jember secara proporsional yang diakibatkan oleh *independent variable* (stressor individual, stressor kelompok dan stressor keorganisasian) secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, dapat diketahui besarnya koefisien regresi, sehingga dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Stressor individual memiliki koefisien regresi sebesar $-1,076$ dengan tingkat probabilitas kesalahan $0,063$, stressor kelompok memiliki koefisien regresi sebesar $-0,668$ dengan tingkat probabilitas kesalahan $0,192$ dan stressor

keorganisasian memiliki koefisien regresi sebesar 1,138 dengan tingkat probabilitas kesalahan 0,011.

a. Interpretasi terhadap Variabel Stressor Individual

Variabel stressor individual memiliki koefisien regresi sebesar $-1,078$ dengan tingkat probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,063. hal ini berarti variabel stressor individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember pada *level of significance* 5% atau 0,05. arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin baik stressor individual, maka kegairahan kerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan adanya *job discription* yang jelas, sehingga setiap karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember sudah memahami dengan jelas apa yang menjadi kewajibannya, maka konflik-konflik pribadi atau masalah individual yang terjadi tidak mempengaruhi suasana kerja karyawan. Bahkan dengan adanya bentuk-bentuk stressor individual seperti beban kerja, tanggung jawab, ketidaktahuan karir dan ketidakpahaman tugas akan memacu semangat dan kegairahan kerja mereka untuk lebih giat lagi bekerja dan memandang beban kerja dan tanggung jawab tersebut sebagai tantangan yang harus dapat mereka kerjakan dengan baik.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa stressor individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t sebesar $-1,931$ lebih kecil dari t tabel 1,96 dengan tingkat signifikan 0,063.

b. Interpretasi Terhadap Variabel Stressor Kelompok

Koefisien regresi yang dimiliki variabel stressor kelompok adalah sebesar $-0,668$ dengan tingkat probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,192. hal ini berarti variabel stressor kelompok tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember pada level 5% atau 0,05. Arah hubungan yang negatif menunjukkan secara proporsional makin baik stressor kelompok, maka kegairahan kerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini juga disebabkan adanya kejelasan *job discription* setiap bagian, sehingga karyawan sudah memahami dan melaksanakan betul *job discription* yang harus dijelaskan. Tidak berpengaruhnya bentuk-bentuk stressor kelompok terhadap

kegairahan kerja karyawan juga disebabkan keprofesionalan karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember dalam melakukan tugasnya, sehingga mereka dapat memisahkan masalah nonkerja dan masalah kerja yang harus diselesaikan di kantor dan di luar kantor. Tingkat pendidikan mereka juga mempengaruhi cara berpikir terhadap pelaksanaan tugas dan keefektifan pelaksanaan tugasnya.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel stressor kelompok tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t sebesar $-1,336$ lebih kecil dari t tabel $1,96$ dengan tingkat signifikan $0,196$. hal ini berarti kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember tidak dipengaruhi atau tidak tergantung dengan adanya bentuk-bentuk stressor kelompok.

c. Interpretasi Terhadap Variabel Stressor Keorganisasian

Variabel stressor keorganisasian mempunyai koefisien regresi sebesar $1,136$ dengan tingkat probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,011$. hal ini berarti variabel stressor keorganisasian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember pada level 5% atau $0,05$ sebesar $1,136$. arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa secara proporsional semakin baik stressor keorganisasian maka semakin baik pula kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember. Hal ini disebabkan oleh adanya transparansi manajemen kantor, kejelasan hirarki kantor, komunikasi dua arah yang baik dan juga kepedulian kantor atau perusahaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi karyawan akan menimbulkan *belong of sense* setiap karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember, sehingga dengan adanya rasa memiliki dan bertanggung jawab akan keberhasilan usaha PT. Bank Jatim Cabang Jember maka kegairahan karyawan akan semakin baik pula.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel stressor keorganisasian adalah variabel stressor di tempat kerja yang paling berpengaruh jika dibandingkan dengan variabel stressor di tempat kerja yang lain. Pengaruh ini dapat dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil nilai t hitung lebih dari t tabel $1,96$ yaitu sebesar $2,697$ dengan tingkat signifikan $0,011$ yang berarti adalah stressor keorganisasian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kegairahan

kerja karyawan . namun demikian, meskipun variabel stressor keorganisasian merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kegairahan kerja karyawan, pihak manajemen tidak dapat mengabaikan keberadaan bentuk-bentuk stressor di tempat kerja yang lain. Keberadaan ketiga variabel stresor di tempat kerja tersebut pada hakikatnya akan mempengaruhi kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember.

4.3.2 Interpretasi Koefisien Determinasi Berganda

Dari perhitungan komputer pada lampiran 7, diperoleh hasil koefisien determinasi berganda sebesar 0,316. angka ini memiliki arti bahwa ketiga variabel bebas, yaitu stressor individual, stressor kelompok dan stressor keorganisasian secara bersama sama pengaruhnya terhadap kkegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang jember sebesar 31,6%. Sedangkan nilai koefisien korelasinya sebesar 0,562. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang berkategori sedang antara variabel bebas yaitu stressor individual(X_1), stressor kelompok(X_2) dan stressorkeorganisasian(X_3) terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember (Y).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada data sampel penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dimensi variabel yang berpengaruh terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember adalah stressor individual, stressor kelompok dan stressor keorganisasian sebagai bentuk stressor di tempat kerja. Pengaruh secara simultan dapat dibuktikan dari hasil uji F yang diperoleh sebesar 3,462 dengan signifikansi 0,019 pada level 5%. Hasil uji F ini lebih besar dari F tabel 2,680 yang membuktikan bahwa stressor di tempat kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember dan besarnya koefisien korelasinya (R) sebesar 0,562 yang berarti terdapat hubungan yang berkategori sedang antara variabel stressor di tempat kerja terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember. Besarnya pengaruh stressor di tempat kerja secara simultan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember dapat diketahui dari nilai R^2 atau koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,361 atau 31,6%, sedang 68,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model regresi yang diajukan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari stressor individual, stressor kelompok dan stressor keorganisasian terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember terbukti.
2. Secara parsial besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dapat diketahui dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut. Pada *level of significant 5%*, besarnya koefisien regresi stressor individual sebesar -1,078 dengan tingkat signifikansi 0,063, koefisien regresi stressor kelompok sebesar -0,668 dengan tingkat signifikansi 0,192 dan koefisien

regresi stressor keorganisasian sebesar 1,138 dengan tingkat signifikansi 0,011. Secara parsial stressor keorganisasian berpengaruh nyata terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember sesuai dengan kriteria karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak sedang stressor individual dan stressor kelompok tidak berpengaruh signifikan karena nilai t hitung lebih kecil dari tabel. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember adalah stressor keorganisasian, sehingga hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa stressor individual adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember tidak terbukti.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diajukan setelah mengetahui hasil analisis data dari penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Hendaknya PT. Bank Jatim Cabang Jember lebih transparan dalam setiap pembuatan /penentuan prosedur dan keputusan dari pihak atasan dimana sudah terbukti bahwa stressor keorganisasian berpengaruh nyata terhadap kegairahan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember.
2. Pihak PT. Bank Jatim Cabang Jember hendaknya bisa menjaga dan memelihara komunikasi dan interaksi yang harmonis dengan karyawan, baik itu dalam hal pekerjaan maupun kepentingan pribadi karyawan, karena ketidakharmonisan dan kesenjangan hubungan dapat menjadi faktor stressor keorganisasian di tempat kerja yang dapat mempengaruhi dan merugikan kegairahan kerja karyawan. Dimana kegairahan kerja karyawan penting sekali peranannya dalam meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji dan Widiyanti, Ninik, 1990, **Psikologi dalam Perusahaan**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anoraga, Panji dan Suryati, Sri, 1995, **Psikologi Industri dan Sosial**, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Djarwanto, PS dan Subagyo, Pangestu, 1993, **Statistik Induktif**, BPFE-- Yogyakarta Yogyakarta.
- Dajan, Anto, 1996 **Statistik**, BPFE- Yogyakarta, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1995, **Organisasi : Prilaku struktur, Proses**, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 1995 **Ekonomi Dasar**, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 1985, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Liberty, Yogyakarta.
- Lucas, Martin dan Wilson, Kim, 1995, **Memelihara Gairah Kerja : Psikologi untuk "Orang Kantoran"**, Arcan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 1982, **Menimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riadi A.P., 1990, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan Pada Percetakan Megah**, Arjasa Jember, Bagian Penerbitan Universitas Jember, Jember.
- Supranto, J., 1992 **Statistik Teori dan Aplikasi**, Erlangga, Bandung.
- Sugiono, 1999, **Metode Penelitian Bisnis**, CV Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 1996, **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, CV. Mandor Maju, Bandung.



Lampiran 1. Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuesioner Vaariabel X_i

NO.RES.	INDIKA TOR 1	INDIKA TOR 2	INDIKA TOR 3	INDIKA TOR 4	INDIKA TOR 5	TOTAL
1.	2	2	2	2	4	12
2.	1	1	2	2	1	7
3.	2	1	1	2	2	8
4.	2	1	1	2	2	8
5.	1	1	2	1	3	8
6.	1	2	1	2	3	9
7.	2	2	2	2	2	10
8.	1	2	2	1	3	9
9.	2	1	3	1	3	10
10.	1	1	2	3	4	11
11.	2	1	2	2	2	9
12.	2	2	2	1	3	10
13.	2	1	2	2	3	10
14.	4	3	2	3	4	16
15.	2	2	2	2	3	11
16.	2	2	2	2	2	10
17.	2	2	2	2	2	10
18.	1	1	2	1	1	6
19.	2	1	2	1	1	7
20.	1	1	2	2	3	9
21.	1	1	2	2	4	10
22.	1	1	2	2	4	10
23.	2	2	1	1	3	9
24.	1	1	1	3	3	9
25.	2	2	1	1	2	8
26.	1	2	3	2	3	11
27.	1	1	1	1	4	8
28.	1	1	3	3	3	11

Sumber : Data Primer Diolah

Lampiran 2. Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuesioner X₂

NO. RES.	INDIKA TOR 1	INDIKA TOR 2	INDIKA TOR 3	INDIKA TOR 4	INDIKA TOR 5	TOTAL
1	4	1	3	1	2	11
2	2	1	4	1	3	11
3	3	1	4	2	2	12
4	3	1	2	1	1	8
5	3	1	3	1	1	9
6	3	2	1	1	3	10
7	3	2	3	2	2	12
8	3	2	3	2	3	13
9	3	1	3	1	2	10
10	2	2	3	1	2	10
11	2	2	2	1	2	9
12	3	2	2	1	3	11
13	2	1	2	3	3	11
14	3	2	3	1	4	13
15	3	2	3	2	1	11
16	2	3	2	2	2	11
17	3	2	3	2	2	12
18	3	1	3	1	1	9
19	2	1	2	2	2	9
20	3	1	3	1	2	10
21	3	1	4	1	1	10
22	4	1	4	1	1	11
23	2	1	1	2	3	9
24	3	1	3	1	2	10
25	2	1	4	1	2	10
26	3	1	3	1	1	9
27	3	1	2	1	1	8
28	4	1	3	1	2	11

Sumber : Data Primer Diolah

Lampiran 3. Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuesioner Variabel X_3

NO. RES.	INDIKA TOR 1	INDIKA TOR 2	INDIKA TOR 3	INDIKA TOR4	INDIKA TOR 5	TOTAL
1	2	1	2	2	2	9
2	3	1	2	1	2	9
3	1	3	2	2	2	10
4	1	1	1	1	3	7
5	2	1	2	2	2	9
6	1	1	2	2	2	8
7	3	2	2	3	3	13
8	2	1	4	3	3	13
9	2	2	3	1	2	10
10	3	2	4	2	3	14
11	1	2	2	2	2	9
12	2	2	1	3	1	9
13	3	2	1	2	2	10
14	1	1	2	1	1	6
15	1	1	2	2	3	9
16	2	2	3	2	4	13
17	2	2	2	2	3	11
18	1	2	2	1	1	7
19	2	2	2	2	2	10
20	2	2	2	2	3	11
21	2	1	2	2	2	9
22	2	1	2	2	2	9
23	2	2	2	2	2	10
24	2	2	2	2	2	10
25	1	1	2	1	1	6
26	1	1	1	2	2	7
27	2	1	1	2	2	8
28	1	1	1	1	2	6

Sumber : Data Primer Diolah

Lampiran 4. Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuesioner Variabel Y

NO.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	AL
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	27
3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	18
4	1	2	3	2	3	3	2	3	4	4	27
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	41
6	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	24
7	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	36
8	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	33
9	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	41
10	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	34
11	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	34
12	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2	29
13	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	25
14	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	34
15	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	36
16	3	4	2	2	4	4	2	2	4	3	30
17	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	36
18	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	35
19	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	29
20	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	36
21	4	4	4	1	4	4	3	2	4	3	33
22	4	4	4	1	4	4	3	2	4	3	31
23	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
24	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	28
25	4	2	3	4	3	4	3	4	2	2	35
26	4	4	4	1	4	3	3	2	3	3	31
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
28	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	36

Sumber : Data Primer Diolah

Lampiran 5 Hasil Pengolahan Data Dengan Program SPSS 9.0

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	32.91	4.96	28
X1	10.34	1.41	28
X2	11.31	1.57	28
X3	11.17	1.79	28

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1,X2,X3 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.562 ^a	.316	.225	4.37	2.226

a. Predictors: (Constant), X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 6

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.268	2	66.067	3.462	.019 ^a
	Residual	572.475	25	19.082		
	Total	836.743	27			

a. Predictors: (Constant), X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.782	8.417		3.657	.001
	X1	-1.078	.558	-.307	-1.931	.063
	X2	-.668	.500	-.211	-1.336	.192
	X3	1.138	.422	.411	2.697	.011

Lampiran 7

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				.840	1.191
	X1	-.189	-.333	-.292	.903	1.108
	X2	-.087	-.237	-.202	.914	1.094
	X3	.389	.442	.407	.984	1.016

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Predicted Value	26.85	39.03	32.91	2.79
Residual	-10.60	6.47	-5.08E-16	4.10
Std. Predicted Value	-2.177	2.195	.000	1.000
Std. Residual	-2.426	1.481	.000	.939

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8.

Nilai t

d.f.	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f.
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	1
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	2
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	3
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	4
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	7
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	8
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	9
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	10
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	11
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	12
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	13
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	14
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	15
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	16
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	17
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	18
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	19
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	20
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	21
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	22
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	23
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	24
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	25
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	26
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	27
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	28
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	29
inf.	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	inf.

Sumber : Anto Dajan, *Statistik*, 1996: 363

Lampiran 9.

Degrees of freedom for denominator

	Degrees of Freedom for Numerator																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞					
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254					
2	18.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5					
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53					
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63					
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37					
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67					
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23					
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93					
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71					
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54					
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40					
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30					
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21					
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13					
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07					
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01					
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96					
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92					
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88					
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84					
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81					
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78					
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76					
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73					
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71					
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62					
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51					
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39					
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25					
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00					

Nilai F_{0.05}
Degrees of Freedom for Numerator

Lampiran 10.

Tabel D.5c Statistik d' dari Durbin-Watson: Titik penting dari d_L dan d_U pada tingkat penting 0,05

n	$k' = 1$		$k' = 2$		$k' = 3$		$k' = 4$		$k' = 5$	
	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
15	1,04	1,36	0,95	1,54	0,82	1,75	0,69	1,97	0,56	2,21
16	1,11	1,37	0,98	1,54	0,86	1,73	0,74	1,93	0,62	2,15
17	1,13	1,38	1,02	1,54	0,90	1,71	0,78	1,90	0,67	2,10
18	1,14	1,39	1,05	1,53	0,93	1,69	0,82	1,87	0,71	2,06
19	1,14	1,40	1,08	1,53	0,97	1,68	0,86	1,85	0,75	2,02
20	1,21	1,41	1,10	1,54	1,00	1,68	0,90	1,83	0,79	1,99
21	1,11	1,42	1,13	1,54	1,03	1,67	0,93	1,81	0,83	1,96
22	1,11	1,43	1,15	1,54	1,05	1,66	0,96	1,80	0,86	1,94
23	1,11	1,44	1,17	1,54	1,08	1,66	0,99	1,79	0,90	1,92
24	1,11	1,45	1,19	1,55	1,10	1,66	1,01	1,78	0,93	1,90
25	1,11	1,45	1,21	1,55	1,12	1,66	1,04	1,77	0,95	1,89
26	1,21	1,46	1,22	1,55	1,14	1,65	1,06	1,76	0,98	1,88
27	1,11	1,47	1,24	1,56	1,16	1,65	1,08	1,76	1,01	1,86
28	1,11	1,48	1,26	1,56	1,18	1,65	1,10	1,75	1,03	1,85
29	1,11	1,48	1,27	1,56	1,20	1,65	1,12	1,74	1,05	1,84
30	1,11	1,49	1,28	1,57	1,21	1,65	1,14	1,74	1,07	1,83
31	1,11	1,50	1,30	1,57	1,23	1,65	1,16	1,74	1,09	1,83
32	1,11	1,50	1,31	1,57	1,24	1,65	1,18	1,73	1,11	1,82
33	1,11	1,51	1,32	1,58	1,26	1,65	1,19	1,73	1,13	1,81
34	1,11	1,51	1,33	1,58	1,27	1,65	1,21	1,73	1,15	1,81
35	1,11	1,52	1,34	1,58	1,28	1,65	1,22	1,73	1,16	1,80
36	1,11	1,52	1,35	1,59	1,29	1,65	1,24	1,73	1,18	1,80
37	1,11	1,53	1,36	1,59	1,31	1,66	1,25	1,72	1,19	1,80
38	1,11	1,54	1,37	1,59	1,32	1,66	1,26	1,72	1,21	1,79
39	1,11	1,54	1,38	1,60	1,33	1,66	1,27	1,72	1,22	1,79
40	1,11	1,54	1,39	1,60	1,34	1,66	1,29	1,72	1,23	1,79
41	1,11	1,57	1,43	1,62	1,38	1,67	1,34	1,72	1,29	1,78
42	1,11	1,59	1,46	1,63	1,42	1,67	1,38	1,72	1,34	1,77
43	1,11	1,60	1,49	1,64	1,45	1,68	1,41	1,72	1,38	1,77
44	1,11	1,62	1,51	1,65	1,48	1,69	1,44	1,73	1,41	1,77
45	1,11	1,63	1,54	1,66	1,50	1,70	1,47	1,73	1,44	1,77
46	1,11	1,64	1,55	1,67	1,52	1,70	1,49	1,74	1,46	1,77
47	1,11	1,65	1,57	1,68	1,54	1,71	1,51	1,74	1,49	1,77
48	1,11	1,66	1,59	1,69	1,56	1,72	1,53	1,74	1,51	1,77
49	1,11	1,67	1,60	1,70	1,57	1,72	1,55	1,75	1,52	1,77
50	1,11	1,68	1,61	1,70	1,59	1,73	1,57	1,75	1,54	1,78
51	1,11	1,69	1,62	1,71	1,60	1,73	1,58	1,75	1,56	1,78
52	1,11	1,69	1,63	1,72	1,61	1,74	1,59	1,76	1,57	1,78

$k' = 5$
 d_U

Catatan: n = banyaknya observasi

k' = banyaknya variabel yang menjelaskan yang tidak termasuk dalam unsur konstanta.

Sumber: J. Durbin dan G. S. Watson, "Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression," *Biometrika*, vol. 38, hal. 159-177, 1951. Dicitak kembali dengan izin pengarang dari *Statistica Biometrika*.

Kuisisioner / Angket

I. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Masa kerja :

II. Variabel – variabel penelitian stressor ditempat kerja

A. Stressor Individual

1. Bagaimana pengaruh beban kerja yang anda pikul terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
2. Bagaimana pengaruh ketidaktahuan karir terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
3. Bagaimana pengaruh tanggung jawab yang anda pikul terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
4. Bagaimana pengaruh ketidaktahuan atau ketidakpercayaan anda dalam melaksanakan pekerjaan terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
5. Seberapa besar pengaruh konflik-konflik peranan yang anda alami ditempat kerja, terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik

B. Stressor Kelompok

1. Bagaimanakah pengaruh konflik yang terjadi antara anda dengan teman sekerja anda terhadap kegairahan kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
2. Bagaimana pengaruh ketidak harmonisan hubungan antara anda dengan pengawas/mandor anda terhadap kegairahan kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
3. Bagaimana pengaruh konflik yang terjadi dalam tim/kelompok kerja anda terhadap kegairahan kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
4. Bagaimana pengaruh konflik antara anda dan atasan terhadap kegairahan kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
5. Bagaimana pengaruh konflik yang terjadi antara teman sekerja anda yang satu dengan yang lain, terhadap kegairahan kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik

C. Stessor Keorganisasian

1. Bagaimana pengaruh jabatan anda terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
2. Bagaimana pengaruh kebijaksanaan perusahaan yang kurang jelas terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik

3. Bagaimana pengaruh birokrasi perusahaan yang kurang jelas terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
4. Bagaimana pengaruh keikutsertaan anda dalam setiap proses pengambilan keputusan diperusahaan, terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
5. Bagaimana pengaruh kurangnya konsultasi dan komunikasi diperusahaan terhadap gairah kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik

D. Kegairahan Kerja

1. Apakah anda menyenangi setiap pekerjaan yang anda lakukan ?
 - a. sangat tidak senang
 - b. tidak senang
 - c. agak senang
 - d. ya
2. Apakah anda menyelesaikan pekerjaan anda berdasarkan peraturan yang berlaku ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang
 - c. sering sesuai
 - d. ya
3. Apakah hasil pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan yang ditargetkan ?
 - a. tidak pernah sesuai
 - b. kadang-kadang sesuai
 - c. sering sesuai
 - d. ya
4. Apakah anda masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang
 - c. sering
 - d. ya
5. Apakah anda memahami betul setiap pekerjaan yang anda lakukan ?
 - a. tidak pernah paham
 - b. kadang-kadang paham
 - c. sering paham
 - d. ya

6. Apakah dalam melakukan pekerjaan, anda sering berkeinginan menciptakan suatu hal yang baru dan berguna dalam pekerjaan anda ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang
 - c. sering
 - d. ya
7. Apakah anda terpacu untuk berpartisipasi dalam pekerjaan anda ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang
 - c. sering
 - d. ya
8. Apakah anda senang bekerja sama dengan rekan sekerja anda ?
 - a. sangat tidak senang
 - b. tidak senang
 - c. agak senang
 - d. ya
9. Apakah anda pulang kerja tepat waktu ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang
 - c. sering
 - d. ya
10. Apakah anda mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang
 - c. sering
 - d. ya

