

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Garuda
Indonesia Cabang Jogjakarta**

SKRIPSI



Nama : Wilda Ariani

Nomor Mahasiswa : 00311425

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2005

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Garuda
Indonesia Cabang Jogjakarta**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



oleh

Nama : Wilda Ariani
Nomor Mahasiswa : 00311425
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

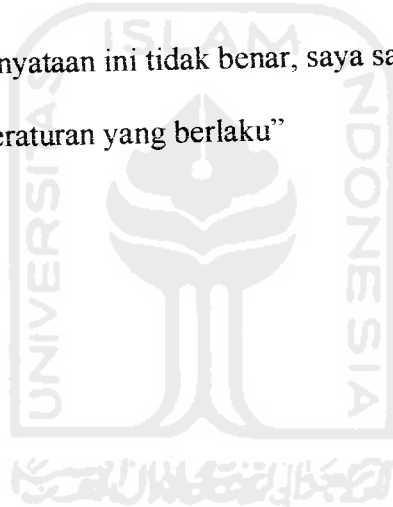
FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2005

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman / sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”



Yogyakarta, 14 Januari 2005

Penulis

Wilda Ariani

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

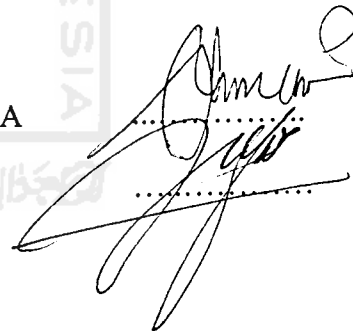
**PENGARUH JOB STRESS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
KARYAWAN PT. GARUDA INDONESIA CABANG JOGJAKARTA**

**Disusun Oleh: WILDA ARIANI
Nomor mahasiswa: 00311425**

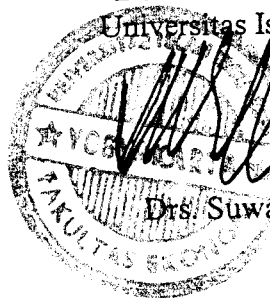
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 17 Februari 2005

Penguji/Pemb. Skripsi: Drs. Akhmad Muhadi, MA

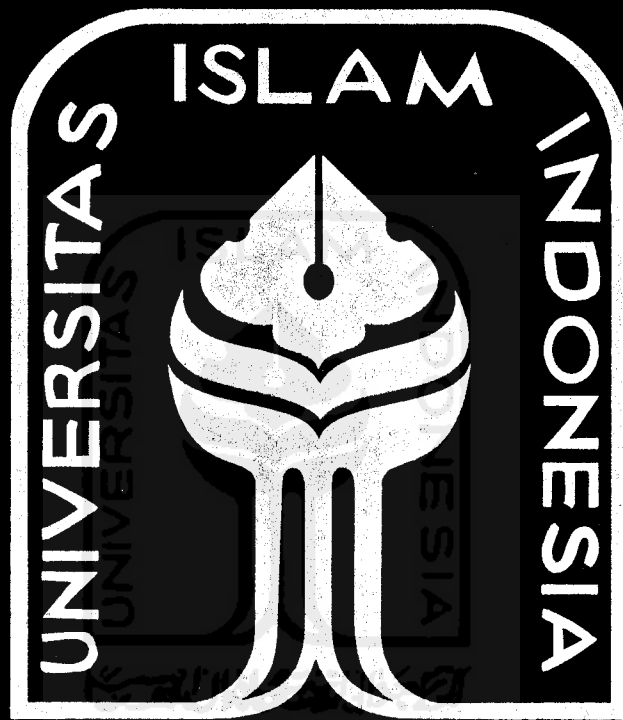
Penguji : Drs. Subowo, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Suwarsono, MA



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Sesuatu hal yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan dengan kemauan yang keras pasti akan terwujud dengan hasil yang tidak mengecewakan. Alhamdulillah berkat rahmat Allah Subhana Wata'ala akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Jogjakarta”**. Tak lupa pula shalawat dan salam penulis tujukan kepada Nabi besar hingga akhir zaman Rasulullah Muhammad SAW yang telah berjuang membawa umat manusia kepada fitrah yang benar dan jalan yang lurus.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Skripsi ini terutama bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja yang ada pada karyawan PT. Garuda cabang Jogjakarta. Mengingat bahwa karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, maka penulis mengadakan suatu penelitian yang menyangkut tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan. Konsep sumber daya manusia merupakan topik yang sangat menarik dan banyak digemari orang untuk dijadikan bahan pelajaran. Terlebih lagi penulis mengambil konsentrasi manajemen sumber daya manusia dalam bidang

perkuliahannya. Sebenarnya banyak topik yang dapat dibahas dalam manajemen sumber daya manusia ini, tetapi penulis tertarik mengambil topik stres kerja dan prestasi kerja karena kedua hal ini sangat erat kaitannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Penulis mengharapkan skripsi ini dapat digunakan sebagai tambahan dalam khasanah ilmu pengetahuan dan tentu saja hubungan dengan penelitian yang sejenis tidak saling menggantikan namun saling melengkapi.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan permintaan maaf yang tulus apabila ada kata-kata yang salah, sekaligus penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T.** yang telah memberikan kehidupan dan yang memberikan semua Rahmat dan Hidayah-Nya.
2. **Ayahanda dan Ibunda** tercinta dan terkasih yang telah memberikan semua kasih sayang dan perhatiannya, serta tidak bosan dan tak henti berdoa untuk keselamatan dan kesuksesan anak-anaknya.
3. **Drs. Suwarsono Muhammad, MA.** Selaku dekan FE UII Jogjakarta.
4. **Drs. Akhmad Muhadi, MA.** Selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dan selalu memberikan dorongan serta telah banyak memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. **Seluruh Dosen, Staff dan karyawan FE UII** atas bantuannya dalam mempermudah proses penulis menuntut ilmu. Semoga amal ibadahnya diterima oleh Allah S.W.T, Amien.

6. **Bapak Utoyo dan Bapak Gunawan** yang telah banyak membantu, semoga tali silaturahmi kita tetap berjalan. Untuk **Mas Wid**, terima kasih atas semua informasinya.
7. Satu-satunya kakak tercintaku, **Muhammad Zulfirmansyah, SE, MM**.
8. My Lover **Harry Narendra Setyawan**, yang selalu sabar, mencintai dan mengasihiku selama hampir 6 tahun ini. InsyaALLAH sebentar lagi kita dipersatukan dengan ikatan pernikahan, Amien..
9. Sahabat-sahabat terbaikku, **Umar, Adhi, Andro, Ijal, Azis, vina, Unggul, Dimas or Tessy, Lena**. Terimakasih untuk persahabatannya.
10. **Mbak Lusi di D3 UII**, Terimakasih sudah membantu saya menitipkan skripsi buat Bapak Muhadi.
11. **Komputer** kakakku yang selalu setia membantu dalam penyelesaian skripsi ini dari awal sampai akhir.
12. **Semua pihak**, baik langsung maupun tidak langsung yang telah membantu penyelesaian penulisan skripsi ini, dan yang tidak disebutkan namanya satu-persatu maaf yah, penulis hanyalah manusia biasa yang penuh kekhilafan, kalian semua ku anggap sebagai malaikat-malaikat yang telah menolongku.

Akhirnya, tak ada gading yang tak retak, begitu kata pepatah, skripsi ini jauh dari kesempurnaan masih banyak kekurangan dan kesalahan yang dibuat penulis dan bila itu terjadi hal itu semata-mata hanyalah akibat kesalahan dari penulis dan bilapun ada yang benar itu hanya berkat Allah SWT yang telah membimbing penulis kepada jalan yang benar. Penulis juga sangat mengharapkan kritik dan saran membangun yang dapat digunakan sebagai referensi dalam perbaikan dimasa yang akan datang.

Wabillahitaufiq Walhidayah
Wassalamua'alaikum Wr. Wb



Jogjakarta, 18 Januari 2005
Penulis,

Wilda Ariani

HALAMAN PERSEMBAHAN

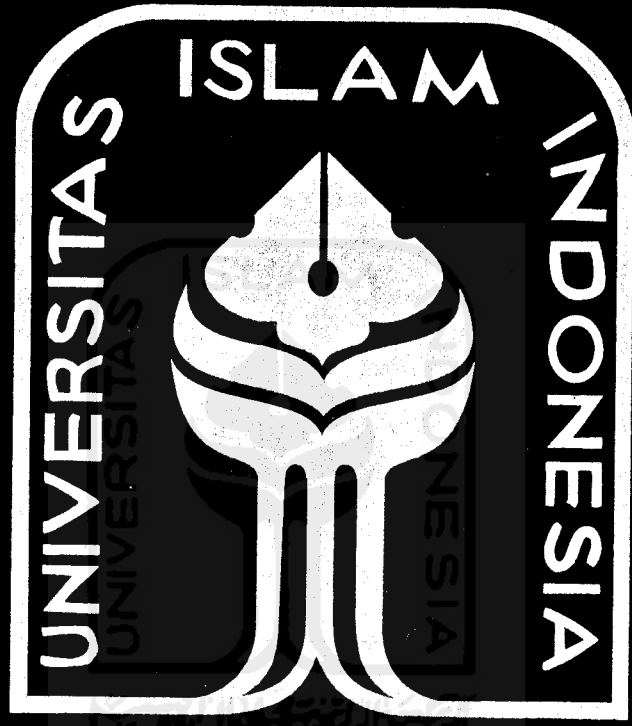


Kupersembahkan karya kecil ini untuk:

*Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan doanya, yang telah mendidik dan memberikan pelajaran yang berarti dalam hidupku, yang telah memberikan, motivasi, dorongan, kebebasan memilih dan bertindak dewasa, yang telah memberikan segalanya untukku...
aku sangat sangat mencintai kalian.*

My lovely Harry Narendra Setyawan, This is a special gift for our wedding...

Alm. Muhaikar, ini sebagai rasa cinta kasih dari teta...



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Maju atau tidaknya sebuah perusahaan akan di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Maka dari itu hendaklah pihak perusahaan berusaha agar memberikan hal yang terbaik bagi karyawannya. Sehingga para karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik pula untuk perusahaan.

Dalam hal menjaga kualitas sumber daya manusianya, perusahaan mempunyai cara untuk memilih sumber daya manusia mana yang baik. Hal ini digunakan penyeleksian pada saat penerimaan karyawan baru. Tetapi hal tersebut tidak sepenuhnya menjamin bahwa karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Semua juga tergantung pada kondisi para karyawan. Biasanya hal yang dapat mengganggu produktivitas perusahaan adalah apabila para karyawan mengalami tekanan atau stres.

Stres dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja seorang karyawan. hal ini dapat dipicu oleh beberapa penyebab, diantaranya adalah masalah keluarga, perbedaan beban kerja, kondisi tempat kerja, budaya perusahaan, masalah keuangan, masalah tempat tinggal, dan banyak penyebab lain yang dapat menimbulkan stres. Stres di tempat kerja merupakan ancaman bagi perusahaan, karena dengan adanya stres maka karyawan yang mengalami stres tersebut akan menjadi tidak konsentrasi kepada pekerjaannya. Dan akibatnya pekerjaan akan tertunda atau pekerjaan itu selesai tapi tidak mempunyai hasil yang baik. Oleh karena itu penulis bermaksud untuk mengetahui apakah stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dimana penulis menggunakan karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta sebagai obyek penelitian. Hal tersebut dengan pertimbangan bahwa PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta merupakan perusahaan yang cukup besar. Sehingga kemungkinan faktor stres itu ada pada karyawan.

Dalam memecahkan masalah tersebut, penulis menggunakan alat analisis regresi, uji serentak atau uji F, uji secara parsial atau uji t dan analisis koefisien determinasi berganda berdasarkan hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan penulis guna memperoleh data yang dibutuhkan serta dengan pendekatan ilmu dan alat analisis tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan lebih lanjut ketika menguji hipotesa melalui hasil uji F maupun uji t yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang negatif secara signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan dari hasil analisis koefisien determinasi berganda didapat bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dan memberikan pengaruh sebesar 50,8% terhadap prestasi kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Batasan Masalah dan Asumsi	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Landasan Teori	14
2.2.1. Pengertian Stres	14

BAB IV ANALISIS DATA

4.1. Deskripsi Penelitian	54
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	55
4.2.1. Uji Validitas	55
4.2.2. Uji Reliabilitas	57
4.3. Analisis Karakteristik Responden	58
4.3.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	58
4.3.2. Karakteristik Responden Menurut Umur	59
4.3.3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	61
4.3.4. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja	62
4.4. Analisis Verifikatif	64
4.4.1. Analisis Regresi	64
4.4.2. Analisis Koefisien Determinasi	64
4.4.3. Uji Secara Parsial atau Uji t	67
4.5. Pembahasan	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	----

LAMPIRAN	78
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
4.2.1.	Uji Validitas	56
4.2.2.	Uji Realibilitas	57
4.3.1.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	58
4.3.2.	Karakteristik Responden Menurut Umur	60
4.3.3.	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	61
4.3.4.	Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja	62
4.4.1.	Hasil Pengujian Regresi	64
4.4.2.	Koefisien Determinasi	66
4.4.3.	Hasil Uji t	67



DAFTAR GAMBAR

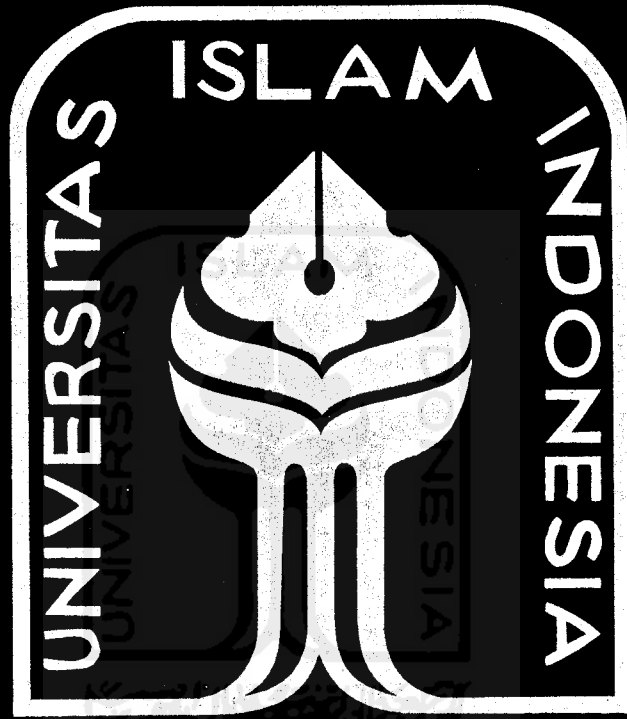
Gambar	Halaman
2.1. Kurva Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja	33
2.2. Kerangka pemikiran	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I. Kuesioner	79
II. Rekapitulasi jawaban responden untuk uji validitas dan Realibilitas	85
III. Uji Validitas dan Reabilitas	86
IV. Reability Stres Kerja	92
V. Reability Prestasi Kerja	93
VI. Tabulasi Jawaban Responden	94
VII. Regresi	96





الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Manusia memerlukan berbagai kebutuhan agar bisa bertahan hidup. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut, manusia mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya. Namun mencari pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan seseorang bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, kadang orang sudah tidak memperhatikan lagi latar belakang pendidikan maupun kemampuannya untuk bertahan hidup. Selama pekerjaan itu mampu dikerjakan, maka ia akan melakukannya.

Namun keadaan ini akan menimbulkan bahaya apabila orang tersebut melakukan pekerjaannya secara terpaksa. Kondisi ini akan bertambah parah bila ditambah lagi dengan suasana kerja yang kurang menyenangkan, fasilitas kantor yang tidak memadai dan hal-hal yang lain sehingga dapat menimbulkan tekanan tersendiri terhadap orang tersebut yang bila dibiarkan terus menerus akan menimbulkan stres dan dapat berpengaruh terhadap prestasi.

Dalam membentuk prestasi kerja yang optimal, maka dibutuhkan suatu badan atau lembaga yang dapat menangani para karyawan dalam suatu organisasi. Yang dibutuhkan dalam suatu organisasi adalah hadirnya

manajemen sumber daya manusia. Menurut T. Hani Handoko (2000, hal 4), manajemen sumber daya manusia adalah seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi

Manajemen sumber daya manusia akhir-akhir ini mendapatkan perhatian dan sorotan yang sungguh-sungguh dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sekitar publik maupun sektor swasta. Berbagai penyelenggaraan seminar, pelatihan dan kursus-kursus, dan lokakarya dan yang sejenisnya. Semuanya menekankan pada manajemen sumber daya manusia. Semua pihak agaknya menyadari betapa pentingnya manajemen sumber daya manajemen dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi tanpa pandang bulu. Apakah itu organisasi besar atau kecil, apakah organisasi publik atau swasta, apakah itu organisasi sosial atau bisnis, semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar bisa hidup dan mampu menjawab tantangan-tantangan zaman.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia serta relevansinya bagi organisasi, menurut S.P Siagian (1994, hal 2), dapat ditinjau dari enam prespektif, yaitu:

1. Prespektif Politik

Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia bertitik tolak dari keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, mulai dari level makro (negara), atau bahkan internasional, hingga level mikro.

2. Prespektif Ekonomi

Manusia merupakan pusat segalanya dari suatu organisasi dan juga pusat dari segala keberhasilan organisasi manakala segala dayanya dikembangkan secara wajar dan meyakinkan. Manusia memiliki keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan, baik yang fisik maupun non fisik, apabila hal tersebut dapat terpenuhi secara wajar, maka dengan sendirinya akan banyak memberikan kontribusinya bagi keberhasilan organisasi.

3. Prespektif Hukum

Dalam organisasi manapun terdapat berbagai peraturan, ketentuan atau perjanjian-perjanjian, yang kesemuanya pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan anggota-anggotanya, antara orang-orang yang mempekerjakan dengan orang yang dipekerjakan.

Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini merupakan suatu tuntutan yang perlu terus diwujudkan, dibina, dipelihara dan dikembangkan. Jika keseimbangan tersebut tidak terwujud, maka

akan menimbulkan distorsi atau gangguan yang pada gilirannya akan berdampak negatif terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Semuanya itu bisa menjadi jelas dan bisa diwujudkan hanya melalui suatu sistem manajemen yang tepat. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola secara baik dan teratur merupakan alternatif yang paling relevan.

4. Prespektif Sosio-Kultural

Orang bekerja tidak lagi semata-mata untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, melainkan juga menghendaki diwujudkannya kebutuhan sosio-psikologis, dan pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis ini terikat pada norma-norma sosial yang berlaku di dalam masyarakat di mana orang itu menjadi bagian. Semuanya memberikan corak yang khas pada organisasi yang pada gilirannya menuntut penanganan secara baik dan benar melalui manajemen sumber daya manusia.

5. Prespektif Administrasi

Semua kemajuan dan keberhasilan manusia dalam berbagai aspek kehidupannya niscaya dicapai melalui organisasi. Manusia, tanpa organisasi, tanpa bantuan orang lain, tidak akan dapat mewujudkan impian, cita-cita, dan tujuan hidupnya. Ketergantungan kepada orang lain inilah yang mendorong manusia untuk senantiasa bekerja sama atau berorganisasi. Kenyataan yang demikian mengindikasikan

bahwa maju atau mundurnya kehidupan manusia, terwujud atau tidaknya impian-impian, cita-cita indah manusia, tergantung kepada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia, dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Orientasi manusia organisasi pun tertuju kepada tiga hal ini, efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Disinilah letak relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia.

6. Prespektif Teknologi

Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dampak tersebut dapat bersifat positif dan juga negatif.

Tantangan-tantangan baru itu mulai muncul. Manusia dihadapkan agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan tersebut. Untuk itu manusia perlu berbekal kemampuan, kecakapan, keterampilan yang sesuai. Organisasi dituntut untuk bisa memanfaatkan kemajuan tersebut. Hal ini hanya bisa dicapai melalui suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Berdasarkan perspektif mengenai pentingnya relevansinya manajemen sumber daya manusia bagi organisasi diatas, maka dapatlah diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia bagi suatu organisasi amatlah penting, terlebih lagi dalam hal yang menyangkut karyawan, karena karyawan merupakan bagian atau aset terpenting dalam organisasi. Bagi manajemen sumber daya manusia mengatasi permasalahan mengenai karyawan bukanlah merupakan suatu hal yang luar biasa, karena itu memang sudah menjadi kewajiban dan tugas bagi manajemen sumber daya manusia. Tetapi hal tersebut bukanlah juga merupakan suatu hal yang mudah, terlebih lagi bila hal tersebut sudah menyangkut kondisi perasaan atau pribadi seseorang. Salah satu kondisi utama karyawan yang perlu di perhatikan adalah stres, selain kepuasan karyawan tentunya.

Menurut T. Hani Handoko (1996 : 200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Di saat situasi kondisi seseorang berupaya menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungannya atau berupaya mencapai hasrat harapannya, di saat itulah timbul suatu gejala ketegangan atau tekanan kejiwaan.

Di satu sisi lain, stres bisa merosotkan bahkan melumpuhkan potensi juang manusia. Namun disisi lain pula, stres sebenarnya juga diperlukan dalam kehidupan manusia karena dengan stres, manusia akan berusaha untuk dapat berbuat lebih baik lagi dari sebelumnya sehingga dapat

memicu prestasi kerja mereka. Namun, apabila stres itu berlebihan, maka akan membawa dampak yang buruk baik bagi manusia tersebut maupun bagi perusahaan dimana tempat ia bekerja. Di mana manusia akan mengalami penurunan kondisi fisik dan perusahaan dapat kehilangan asset potensial yang dimiliki manusia tersebut.

Untuk mengetahui apakah setiap karyawan mengalami stres dan apakah yang menyebabkan stres tersebut maka penulis mengadakan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Jogjakarta “**



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, skripsi ini akan dititikberatkan pada pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Setelah masalah dibatasi dalam ruang lingkup penelitian maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja?
2. Seberapa besar tingginya derajat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja ?

1.3. Batasan Masalah dan Asumsi

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor pusat karena kantor pusat menangani semua masalah yang berhubungan dengan segala kegiatan sehingga hal tersebut dapat menimbulkan stres. Pembatasan masalah yang ingin dibahas adalah pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta, yang beralamat di jalan Malioboro No 60, Jogjakarta. Untuk penulisan skripsi ini data yang digunakan adalah tahun 2004.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta.

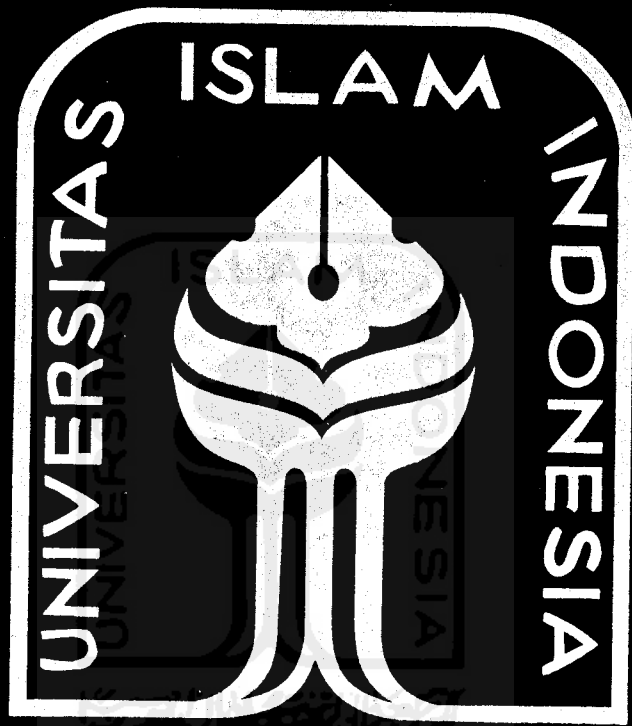
1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi penulis

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan mengenai perilaku organisasi khususnya mengenai stres kerja.

1.5.2. Bagi perusahaan

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan membantu PT. Garuda Indonesia untuk memahami kondisi stres karyawan, khususnya yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan tersebut.



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian Terdahulu yang menganalisis tentang prestasi kerja karyawan telah banyak dilakukan, antara lain :

1. Iskandar Bukhori, 1996. Melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja”, penelitian pada PT. DEFANTEX di Sukoharjo, Jawa Tengah. Dalam penelitiannya, Iskandar Bukhori berkesimpulan :

1) Secara umum prestasi kerja karyawan masih potensial untuk ditingkatkan. Angka-angka rata-rata prestasi secara keseluruhan 4,1 yang berarti masih potensial untuk ditingkatkan sampai prestasi optimal 3,1 point. Angka rata-rata 4,26 yang berarti masih potensial untuk ditingkatkan 3,26 point.

Sedangkan secara hirarkis, urutan variabel-variabel prestasi yang potensial untuk ditingkatkan berdasar rata-rata per-variabel adalah sebagai berikut :

- Kualitas dan kuantitas (nilai rata-rata 4,7)
- Keandalan, komitmen, semangat (4,5)
- Hubungan kerja (4,2)

- Keselamatan kerja (4,2)
 - Pengetahuan (3,8)
- 2) a. Antara stres kerja dan prestasi kerja terdapat hubungan signifikan. Dari perhitungan yang telah ada didapat angka χ^2 hitung (19,73) lebih besar dari χ^2 tabel (12,59), sehingga stres kerja secara umum berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- b. Antara stres kerja tingkat rendah dan prestasi kerja terdapat hubungan signifikan. Dari perhitungan yang telah dilakukan didapat angka χ^2 hitung (10,283) lebih besar dari χ^2 tabel (12,59), sehingga stres kerja yang tinggi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- c. Antara stres kerja tingkat tinggi dan prestasi kerja terdapat hubungan signifikan. Dari perhitungan yang telah dilakukan didapat angka χ^2 hitung (8,791) lebih besar dari χ^2 tabel (12,59). Sehingga stres kerja yang tinggi berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- 3) a. Pada tingkatan stres rendah, iklim politis merupakan variabel yang paling relevan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja ($kk = 0,668$, $kk \text{ maks} = 0,816$), disusul variabel persinggungan nilai ($kk = 0,629$), beban kerja (0,584) dan kualitas supervise (0,538). Sedangkan variabel perubahan,

lingkungan fisik, wewenang, tanggung jawab secara berurutan merupakan variasi yang tidak signifikan / relevan. Dengan kata lain variabel tersebut, pada tingkat stres rendah tidak mempengaruhi prestasi kerja.

- b. Pada tingkatan stres tinggi, variabel yang paling relevan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah lingkungan fisik ($kk = 0,645$, $kk \text{ maks} = 0,816$), disusul variabel wewenang ($kk = 0,634$), persinggungan nilai ($0,633$), kualitas supervise ($0,538$) merupakan variabel tersebut, pada tingkat stres tinggi tidak mempengaruhi prestasi kerja.
- c. Terdapat beberapa variabel stres yang hanya signifikan / berpengaruh terhadap prestasi pada kategori stres rendah dan secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap prestasi pada kategori stres tinggi yaitu : variabel beban kerja dan iklim politis. Sehingga dapat dilakukan kebijakan umum / penanganan terhadap variabel tersebut. Terhadap seluruh komunitas, tanpa harus kontra produktif. (asumsi yang berbeda, berlawanan). Demikian juga terdapat beberapa variabel stres yang hanya signifikan / berpengaruh terhadap prestasi kerja pada tingkat stres tinggi tetapi berpengaruh pada prestasi pada tingkat stres rendah yaitu : variabel wewenang dan lingkungan fisik.

2. Adeline Aquarini Rivai, 2001. Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor Stres terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Bengkulu“. Dalam penelitiannya Adeline berkesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama yang menyatakan stres internal dan stres eksternal mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum kota Bengkulu tidak terbukti. Karena besarnya $F_{hitung} (1,113) < F_{tabel} (3,11)$ dan angka signifikasinya sebesar 0,334 pada taraf nyata 5% ($P > 5\%$). Dengan demikian maka variabel stres internal dan eksternal secara bersama-sama tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum kota Bengkulu.
- 2) Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres eskternal merupakan faktor stres yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karayawan pada perusahaan Daerah Air Minum kota Bengkulu terbukti. Karena nilai r^2 atau parsialnya paling besar jika dibandingkan dengan r^2 atau parsialnya stres internal, yaitu sebesar -0,154 atau -15,4%.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Stres

Stres yang ditimbulkan karena pekerjaan, tidak bisa dianggap ringan karena hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dari pihak karyawan itu sendiri maupun dari pihak perusahaan.

Berikut ini adalah pendapat dari beberapa dari para ahli mengenai pengertian stres. Stephen P. Robbins (1996:611) dalam bukunya "*Organizational Behavior*" mengemukakan bahwa:

Stres adalah sesuatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada suatu kesempatan, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan keinginan seseorang dan yang hasilnya dirasa tidak pasti dan penting.

R. Wayne Mondy et. al (1996:473) dalam bukunya "*Human Resource Management*" mendefenisikan stres sebagai berikut:

Stres merupakan reaksi tubuh yang tidak menentu terhadap kebutuhan yang ada.

Jerald Greenberg and Robert A. Baron (1997:230) dalam bukunya “ *Behavior in Organization* ” berpendapat bahwa:

Stres adalah suatu pola kondisi emosi, kesadaran, dan reaksi fisik yang terjadi sebagai respon atas penyebab stres.

T. Hani Handoko (1996:200) dalam bukunya “ *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* ” mendefinisikan stres sebagai berikut :

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang .

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang menimbulkan ketegangan atau tekanan sehingga dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun mental seseorang.

2.2.2. Penyebab Stres

Stres yang timbul dari pekerjaan tidak bisa dianggap ringan. Sebelum stres itu diatasi, kita perlu mengetahui terlebih dahulu faktor-faktor apa yang dapat menyebabkan stres.

Penyebab stres menurut Stephen P. Robbins (1996:613) dalam bukunya “ *Organizational Behavior* ” adalah :

Faktor-faktor lingkungan , meliputi :

1. Ketidakpastian ekonomi

Bila keadaan ekonomi tidak menentu, orang mencemaskan keamanan mereka di bidang ekonomi karena hal ini menyangkut kebutuhan-kebutuhan mereka untuk hidup.

2. Ketidakpastian politik

Ancaman dan perubahan politik yang tidak menentu akan menimbulkan kecemasan para karyawan dalam bekerja. Apabila kondisi politik yang tidak menentu ini berlangsung terus-menerus, maka hal ini bisa menimbulkan stres.

3. Ketidakpastian teknologi

Inovasi teknologi bisa merupakan ancaman bagi karyawan yang menganggap bahwa inovasi di bidang teknologi bisa menggantikan posisi mereka sehingga hal ini mengakibatkan stres.

Faktor-faktor organisasi, meliputi :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, misalnya disain pekerjaan individu tersebut, kondisi kerja, tata letak kerja fisik.

2. Tuntutan peran

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

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi menentukan perbedaan tingkat dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan di mana keputusan dibuat. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan bias merupakan sumber potensial dari stres.

5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior dalam organisasi. Beberapa pemimpin menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegasan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin

memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya sehingga hal ini dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Faktor-faktor individu, meliputi :

1. Masalah-masalah keluarga

Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh masalah keluarga yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2. Masalah-masalah ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres dan mengganggu konsentrasinya dalam bekerja.

3. Kepribadian

Stres dapat timbul dari kepribadian seseorang. Bagaimana reaksi mereka terhadap apa yang sedang mereka kerjakan dapat menyebabkan stres.

Sedangkan menurut R. Wayne Mondy et. al (1996:476) dalam bukunya "*Human Resource Management*". Penyebab stres meliputi :

1. Kemenduaan peran

Merupakan suatu kondisi di mana para karyawan kurang mendapatkan informasi yang jelas mengenai tugasnya.

2. Konflik peran

Merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika karyawan ditempatkan pada posisi untuk mencapai tujuan yang bertentangan.

3. Perbedaan beban kerja

Perbedaan beban kerja ini dapat dibedakan menjadi *job overload* (suatu kondisi di mana para karyawan diberikan tugas yang banyak melebihi kemampuan mereka) dan *job underload* (suatu kondisi di mana para karyawan hanya diberikan sedikit tugas).

4. Tugas manajerial

Merupakan tugas-tugas yang berkaitan dengan tanggung jawab atas karyawan, menilai prestasi karyawan, mengkoordinasikan dan memberitahukan karyawan yang diberhentikan dll.

5. Kondisi tempat kerja

Kondisi fisik dari tempat kerja termasuk mesin dan alat-alat yang digunakan dapat menimbulkan stres. Misalnya kondisi

fisik tempat kerja yang kurang memadai seperti penerangan yang kurang, bising, polusi, dll.

6. Budaya perusahaan

Yang termasuk budaya perusahaan di sini misalnya adalah gaya kepemimpinan, persaingan dalam hal promosi jabatan, dan nilai-nilai lain yang dianut oleh perusahaan tersebut.

7. Masalah keluarga

Masalah-masalah keluarga bisa-bisa menimbulkan stres misalnya perceraian, masalah anak, kematian sanak saudara, dll.

8. Masalah-masalah keuangan

Masalah-masalah keuangan dapat menimbulkan stres, misalnya gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

9. Kondisi tempat tinggal

Orang-orang yang tinggal di area padat, kemungkinan tingkat stresnya lebih tinggi. Karena mereka harus menghadapi kemacetan, polusi udara, polusi suara, dll.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya stres dapat timbul dari dalam pekerjaan itu sendiri maupun luar pekerjaan.

Reaksi akibat stres yang dialami seseorang mempengaruhi pola tingkah laku mereka. Berdasarkan penelitian Friedman, Rosenman yang dikutip oleh Moorhead (1995:206) ada 2 tipe pola perilaku pekerja dalam menghadapi stres yaitu :

1. Tipe A

Seseorang yang sangat kompetitif, terlalu melibatkan diri pada pekerjaan, dan mempunyai kesadaran yang kuat akan sesuatu yang mendesak.

Karakteristik manusia yang berkepribadian tipe A menurut Gibson et al (1994:274) adalah sebagai berikut :

1. Terus-menerus berusaha keras menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya mungkin dalam waktu yang paling singkat
2. Agresif, berambisi, bersaing, mudah tersinggung, dan mudah marah.
3. Berbicara secara eksplosif (cepat), menyuruh orang cepat-cepat menyelesaikan apa yang dikatakan.
4. Tidak sabar, benci menunggu, menganggap menunggu sebagai pemborosan waktu yang sangat berharga.
5. Seluruh kegiatan terencana baik dengan batas waktu tertentu dan selalu berorientasi pada pekerjaan.
6. Selalu berjuang keras melawan orang dan peristiwa.

2. Tipe B

Seseorang yang kurang kompetitif, tidak terlalu melibatkan diri pada pekerjaan, dan mempunyai kesadaran yang lemah akan sesuatu yang mendesak.

Manusia yang berkepribadian tipe B terbebas dari tipe A. mereka jarang kehilangan kesabaran, atau terburu waktu, jarang marah, dan rileks, (Charlesworth dan Nathan, 1997:198).

2.2.3. Dampak Stres

Stres dapat memberikan dampak yang berbeda pada masing-masing individu. Pada umumnya stres akan berdampak langsung pada kondisi fisik maupun kondisi psikologis seseorang. Namun selain kondisi fisik dan psikologis, stres juga dapat mempengaruhi tingkah laku orang tersebut. Menurut Stephen P. Robbins (1996:619) dalam bukunya "*Organizational Behaviour*", dampak stres ada 3, yaitu :

1. Gejala-gejala fisiologis

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

2. Gejala-gejala psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan itu. Itulah “efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala-gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.2.4. Cara Mengatasi Stres

Cara mengatasi stres pada tiap individu berbeda-beda karena hanya individu tersebut yang mengetahui apa penyebab stresnya dan seberapa besar konsekuensinya terhadap individu tersebut.

Menurut Jacqueline M. Atkinson (1997:119), cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres adalah sebagai berikut :

1. Latihan Jasmani

Latihan jasmani ini menyokong kebugaran kardiovaskular, yaitu membuat jantung bekerja lebih efektif dan efisien dalam menghadapi tuntutan sehari-hari. Tetapi, dalam melakukan latihan jasmani ini seseorang harus terlebih dahulu melakukan pemeriksaan dokter untuk mengetahui jenis latihan yang tepat untuk dilakukan khususnya bagi seseorang yang mempunyai masalah kesehatan. Bahkan bagi seseorang yang menderita tekanan darah yang tidak terkontrol, angina, atau sangat kelebihan berat badan, apabila seseorang tersebut itu melakukan latihan jasmani yang terlalu berat, maka akan berdampak kematian.

2. tidur

Stres dapat menyebabkan tidur seseorang menjadi tidak teratur. Sedangkan tidur teratur sangat penting karena dapat menciptakan kesegaran diri untuk menempuh keesokan harinya.

3. Relaksasi

Relaksasi adalah pengenduran otot-otot yang menegang akibat suatu tekanan / stres. Dengan melakukan relaksasi, maka tekanan otot-otot menurun, kecepatan denyut jantung dan tekanan darah menurun, dan pernapasan melambat.

4. Meditasi

Meditasi menjadi teknik yang berguna dalam membantu mengendalikan keresahan, kecemasan, ketidakmampuan, berkonsentrasi atau pikiran yang terpecah dan ketegangan.

Yoga adalah salah satu yang termasuk meditasi.

5. Bermain

Bermain dapat memberikan hiburan dan pengalihan, kebebasan dan ruang untuk mengekspresikan diri. Contohnya adalah dengan berekreasi.

Selain itu, perusahaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi stresnya dengan mengadakan program konseling.

Menurut T. Hani Handoko (1996 : 204), definisi konseling adalah :

Pembahasan suatu masalah dengan seseorang karyawan, dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat menangani masalah secara lebih baik.

Sedangkan fungsi-fungsi konseling menurut T. Hani Handoko (1996:205) adalah :

1. Pemberian nasehat, dengan maksud untuk mengarahkan seseorang dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.
2. Penentraman hati, untuk meyakinkan seseorang akan kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu kegiatan bila dikerjakan sungguh-sungguh dan mendorong mereka untuk mencobanya.
3. Komunikasi, memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai masalah-masalah manajemen dan pandangan perusahaan.
4. Pengenduran ketegangan emosional, membantu orang melepaskan diri dari ketegangan dengan membahas masalah-masalah mereka dengan orang lain.
5. Penjernihan pemikiran, membantu seseorang untuk berpikir lebih jernih dan obyektif mengenai masalahnya.
6. Reorientasi, mencakup perubahan berbagai tujuan dan nilai karyawan.

Adapun tipe-tipe konseling menurut T. Hani Handoko (1996:207) adalah sebagai berikut :

1. *Directive conseling*

Adalah proses mendengarkan masalah-masalah emosional karyawan, memutuskan dengan karyawan apa yang seharusnya dilakukan, dan kemudian memberitahukan dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan hal itu.

2. *Nondirective conseling*

Adalah suatu proses mendengarkan secara penuh perhatian dan mendorong karyawan untuk menjelaskan masalah-masalah yang menyusahkan mereka, memahaminya dan menentukan penyelesaian-penyelesaian yang tepat.

3. *Cooperative conseling*

Adalah hubungan timbal balik antara pembimbing dan karyawan yang mengembangkan pertukaran gagasan secara kooperatif untuk membantu pemecahan masalah-masalah karyawan. Tipe ini tidak sepenuhnya terpusat pada karyawan dan tidak sepenuhnya terpusat pada pembimbing; tetapi mengintegrasikan berbagai gagasan, pengetahuan, pandangan dan nilai-nilai kedua partisipan dalam hubungan konseling.

2.2.5. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam melakukan pekerjaannya, seseorang tentu mengharapkan hasil yang seoptimal mungkin. Hasil optimal yang diharapkan oleh setiap manusia adalah suatu prestasi atau hasil kerja nyata mereka setelah melakukan pekerjaannya.

Menurut Gouzali Saydam (1996:55), pengertian prestasi kerja adalah:

Hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, prestasi kerja seorang karyawan ini dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (1997:105).

Pengertian prestasi kerja adalah :

Suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Dengan demikian, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa prestasi kerja seseorang adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, ketrampilan, minat, kecakapan, kesungguhan serta waktu.

2.2.6. Faktor-faktor Pendukung Prestasi Perja

Untuk mewujudkan prestasi yang baik, ada beberapa faktor yang mendukung. Faktor-faktor pendukung dalam meraih prestasi dalam pribadi seseorang. Menurut The Liang Gie (1996:20-21) adalah :

1. Kreativitas

Merupakan pikiran lincah yang senantiasa bergerak menghasilkan dan membangun ide-ide baru.

2. Progresivitas

Merupakan kemauan maju terus dan hasrat meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, atau pekerjaan yang ditangani.

3. Integrasitas

Merupakan akhlak yang luhur dan hati yang bersih sehingga mempunyai kebajikan hidup (misalnya kejujuran, kesetiaan, semangat pengabdian, dan rasa tanggung jawab).

4. Kapabilitas

Merupakan ketrampilan kerja, kemahiran memutuskan, dan pengetahuan efesiensi yang diperoleh dari pendidikan formal, pengalaman hidup, maupun terutama pengembangan diri.

5. Personalitas

Merupakan sifat-sifat pribadi yang menimbulkan penghargaan tinggi pada rekan maupun pihak bawahan.

Misalnya ketegasan (sifat percaya diri), kemanusiaan (sifat humanitas), dan keadilan (sifat obyektif).

Dr. Harry J. Johnson, yang dikutip The Liang Gie (1996:111), menyatakan bahwa :

“ Tension is what make people 'go' ”. Atau dapat diartikan bahwa prestasi dapat dicapai apabila dalam diri manusia terdapat suatu tekanan.

The Liang Gie juga mengutip pernyataan Harold Sherman yang menyatakan :

“ Failure is the seed of success ”. Atau dapat diartikan bahwa kegagalan merupakan benih dari suatu kesuksesan atau prestasi.

Untuk mencapai prestasi tersebut, seseorang perlu berpegang pada suatu strategi. Menurut The Liang Gie (1998:40-41), strategi yang perlu dipegang seseorang dalam mencapai prestasi adalah manajemen sendiri dengan langkah-langkah :

1. Pendorong diri

Adalah dorongan psikologis dalam diri seseorang yang merangsangnya sehingga mau melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang didambakan.

2. Pengorganisasian diri

Adalah pengaturan sebaik-baiknya terhadap pikiran, energi, waktu, tempat, benda, dan sumber daya lainnya dalam hidup pribadi sehingga semuanya terasa serba tertib dan lancar.

3. Pengendalian diri

Adalah berbagai tekad dan langkah untuk mendisiplinkan kamauan, memacu semangat, mengikis keseganan, dan mengerahkan energi untuk benar-benar melaksanakan apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan yang didambakan.

2.2.7. Hubungan Stres dengan Prestasi Kerja

Selain bagi manusia itu sendiri, stres juga berdampak pada hasil kerja mereka. Apabila stres yang dialami seseorang tidak tinggi, maka prestasi kerja akan meningkat. Tetapi apabila stres yang dialami oleh seseorang tersebut berlebihan, maka stres dapat menurunkan hasil kerja mereka yang kemudian berdampak pada prestasi kerja.

Menurut Moorhead and Griffin (1995:207), menyatakan bahwa:

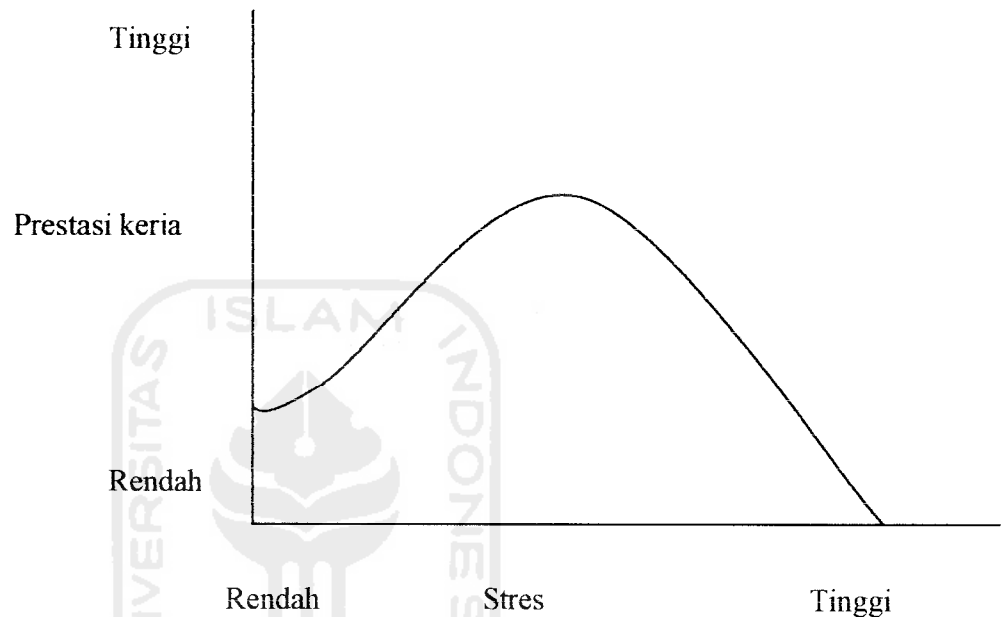
Eustress adalah akibat stres yang membawa dampak positif. *Distress* adalah akibat stres yang membawa dampak negatif.

Hubungan stres dengan prestasi kerja, tergantung dari seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh seseorang. Untuk itu, Davis dan Newstrom (1993:465) memberikan suatu model stres terhadap prestasi kerja. Mereka menyatakan apabila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres,

prestasi kerja cenderung naik. Karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Stres sebagai rangsangan sehat mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan karyawan. Tetapi, apabila stres terlalu besar maka prestasi kerja akan menurun, karena mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga menjadi tidak mampu mengambil keputusan dan perilakunya menjadi menyimpang. Akibatnya, prestasi kerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi bekerja, putus asa, dan menolak bekerja untuk menghindari dari stres.

Gambar 2.1

Kurva Hubungan Stress dengan Prestasi Kerja



Sumber : Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, T. Hani Handoko, 1996:203

2.3. Model Empiris / Kerangka Teoritis

Dalam melaksanakan pekerjaannya, kadangkala karyawan menemui masalah-masalah. Masalah-masalah ini bervariasi ini bervariasi dari masalah yang paling ringan sampai masalah yang paling berat. Reaksi yang timbul dalam mengatasi masalah berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.

Apabila seorang karyawan merasa tidak mampu mengatasi masalahnya, maka hal ini bisa menyebabkan stres. Adapun pengertian stres adalah suatu keadaan yang menimbulkan ketegangan atau tekanan pada seseorang yang bisa mempengaruhi kondisi fisik maupun mental seseorang.

Adapun penyebab stres adalah :

1. Kemenduaan peran

Merupakan suatu kondisi di mana para karyawan kurang mendapatkan informasi yang jelas mengenai tugasnya.

2. Konflik peran

Merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika karyawan ditempatkan pada posisi untuk mencapai tujuan yang bertentangan.

3. Perbedaan beban kerja

Perbedaan beban kerja ini dapat dibedakan menjadi *job overload* yaitu suatu kondisi di mana para karyawan diberikan tugas yang banyak melebihi kemampuan mereka dan *job underload* yaitu suatu kondisi di mana para karyawan hanya diberikan sedikit tugas.

4. Kondisi tempat kerja

Kondisi fisik dari tempat kerja termasuk mesin dan alat-alat yang digunakan dapat menimbulkan stres. Misalnya kondisi fisik tempat kerja yang kurang memadai seperti penerangan yang kurang, bising, polusi, dll.

5. Budaya perusahaan

Yang termasuk budaya perusahaan di sini misalnya adalah gaya kepemimpinan, persaingan dalam hal promosi jabatan, dan nilai-nilai lain yang dianut oleh perusahaan tersebut.

6. Masalah keluarga

Masalah-masalah keluarga bias-bisa menimbulkan stres misalnya perceraian, masalah anak, kematian sanak saudara, dll.

7. Masalah-masalah keuangan

Masalah-masalah keuangan dapat menimbulkan stres, misalnya gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

8. Kondisi tempat tinggal

Orang-orang yang tinggal di area padat, kemungkinan tingkat stresnya lebih tinggi. Karena mereka harus menghadapi kemacetan, polusi udara, polusi suara, dll.

Stres yang dialami karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut. Pengertian prestasi kerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, keterampilan, minat, kecakapan, kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja karyawan ini dapat ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kreativitas

Kesungguhan dan tanggung jawab karyawan dalam pencapaian sasaran dari tujuan. Sehingga akan selalu berinisiatif dan berkreasi untuk meningkatkan kontribusi dan hasil kerja.

2. Progresivitas

Merupakan kemauan maju terus dan hasrat meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, atau pekerjaan yang ditangani.

3. Integrasitas

Dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan kejujuran, kesetiaan, semangat, pengabdian dan rasa tanggung jawab.

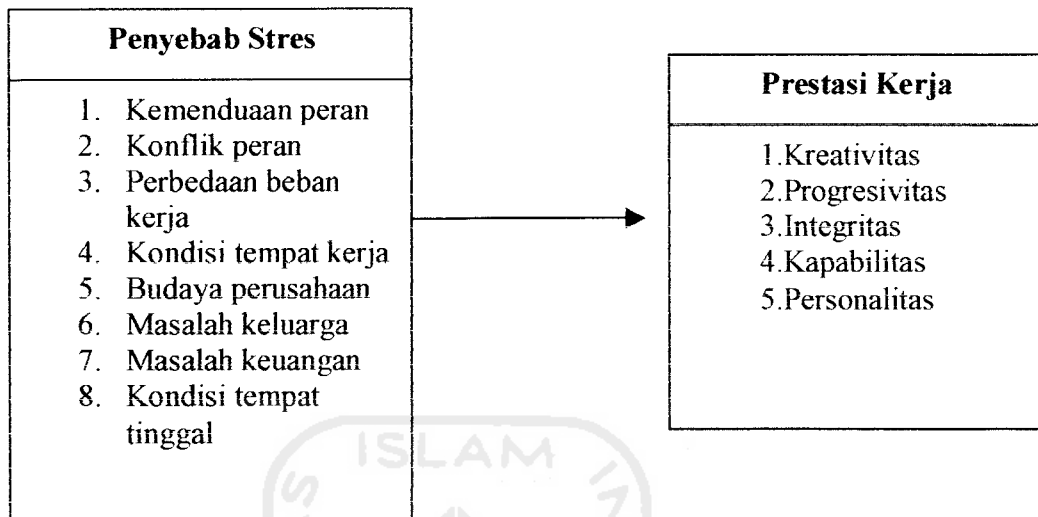
4. Kapabilitas

Bagaimana ketrampilan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasannya dalam rangka pengembangan keahlian sesuai dengan bidangnya.

5. Personalitas

Bagaimana sikap seseorang terhadap perusahaannya dimana dirinya merasa menjadi bagian yang penting dan mampu memberikan kontribusi yang optimal sesuai dengan bidangnya.

Gambar 2.2
Bagan Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

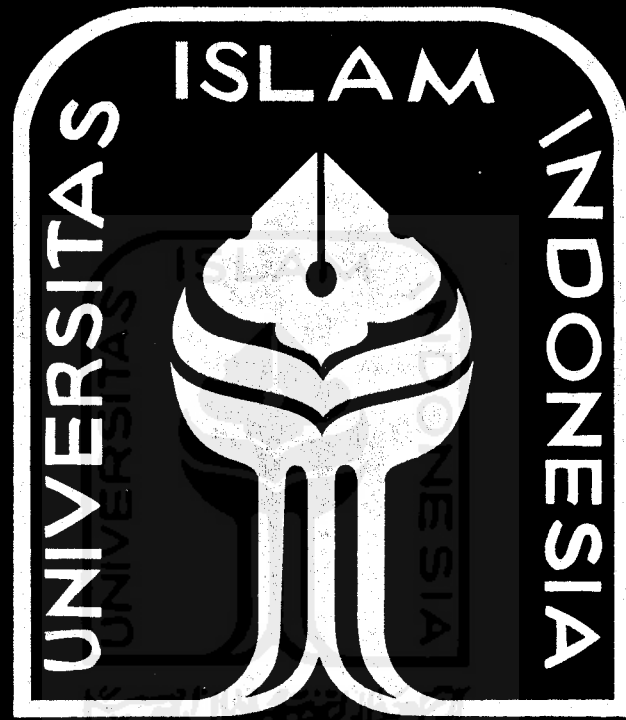
Hipotesis merupakan pernyataan sementara atau dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun jawaban masih harus dibuktikan dengan penelitian.

Dugaan jawaban sementara ini pada prinsipnya bermanfaat membantu penelitian agar proses penelitiannya lebih terarah. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengacu pada asumsi :

“Apabila stres kerja menurun, maka prestasi kerja akan meningkat. Sedangkan apabila stres kerja meningkat, maka prestasi kerja akan menurun”.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat ditarik sebuah formulasi hipotesis yaitu : Ada pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja





الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

BAB III

METODE PENELITIAN

Salah satu keberhasilan suatu penelitian adalah menentukan cara-cara penelitian yang sesuai untuk memecahkan masalah penelitian. Karena itu dalam bagian ini akan dibahas tentang cara-cara tersebut, yaitu :

3.1. Lokasi Penelitian dan Sejarah Perusahaan

Pada penelitian ini penulis memilih PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta sebagai bahan yang akan diteliti. PT. Garuda Indonesia beralamat di jalan Malioboro No 60, Jogjakarta.

Sejarah Perusahaan

Dana Dakota (Dakota Funds) adalah awal dari gagasan untuk membeli sebuah pesawat nasional. Ide ini diprakarsai oleh Kepala Staf Angkatan Udara Komodor Udara S. Suryadama, yang kemudian mendapat restu dari presiden pertama Republik Indonesia Soekarno.

Usaha penggalangan dan pengumpulan dana pun dilakukan, dengan memilih pulau Sumatera sebagai wilayah “*road show*”, dengan sasaran utama adalah Lampung, Bengkulu, Jambi, Pekanbaru, Bukittinggi, Tapanuli, dan Aceh. Pertimbangannya adalah karena kawasan ini mengandung potensi besar untuk dapat mewujudkan “impian” tersebut. Mengingat kekayaan alam

yang melimpah ruah tersimpan di bumi Andalas, serta pengalaman dengan pihak luar negeri, sehingga mampu menghasilkan devisa bagi Negara.

Tanggal 16 Juni 1948, pada saat Presiden Soekarno tiba di Aceh, sebagai wilayah akhir dari rangkaian “road show” penggalangan dalam Dakota ke berbagai kota di pulau Sumatera, dalam suatu jamuan makan malam yang diselenggarakan para saudagar Aceh di Aceh Hotel, Kutaraja – Presiden Soekarno menunjukkan sebuah miniatur pesawat Dakota serta mengungkapkan harapannya agar pesawat model tersebut dapat diwujudkan menjadi kenyataan.

Nampaknya perjalanan Presiden Soekarno ke Daerah Istimewa Aceh tersebut telah berhasil membangkitkan semangat perjuangan rakyat Aceh. Ibarat gayung bersambut segenap rakyat dan para saudagar Aceh hanya dalam waktu dua hari saja telah berhasil mengumpulkan dan untuk mewujudkan “Impian nasional” tersebut.

Akhir Oktober 1948, pesawat “impian” yang diidam-idamkan oleh segenap rakyat Indonesia telah tiba di Tanah Air. Pesawat DC-3 dengan nomor registrasi RI- 001 tersebut kemudian ditempatkan di Yogyakarta sebagai pesawat VIP. Untuk mengabadikan serta mengenang “kepedulian” rakyat Aceh maka

pesawat tersebut diberi nama “Seulawah” yang berarti gunung emas.

Keberhasilan rakyat Indonesia dalam mewujudkan impian nasional tersebut mendapat reaksi keras dari pemerintah Belanda, apalagi dengan di proklamasikannya kemerdekaan Negara Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945. Sikap konfrontasi tersebut semakin nyata saat pemerintah Belanda melancarkan agresi militer II atas wilayah Yogyakarta sebagai Ibukota Negara Republik Indonesia saat itu.

Ketika itu pesawat RI-001 Seulawah sedang berada di Calcuta-India untuk menjalani perawatan rutin. Kobaran perang yang berkecamuk di wilayah Ibukota Republik Indonesia tersebut, ternyata tidak memungkinkan untuk menerbangkan kembali pesawat RI-001 “Seulawah” ke Tanah Air, meskipun pelaksanaan perawatan rutin pesawat DC-3 tersebut sudah selesai.

Melihat situasi yang semakin sulit di Tanah Air, maka para opsir Angkatan Udara RI yang telah menerbangkan pesawat RI-001 tersebut kemudian mencari jalan dengan memanfaatkan “Seulawah” untuk mendapatkan dana bantuan bagi pembiayaan perjuangan di Tanah Air.

Mereka merencanakan untuk menerbangkan “Seulawah” ke Burma dan meminta kepada pemerintah Burma untuk menerima kehadiran pesawat RI-001 “Seulawah” tersebut sebagai armada sipil. Nampaknya pemerintah Burma setuju dan menerima kehadiran pesawat “Seulawah”, karena saat itu Pemerintah Burma ternyata memang sedang membutuhkan pesawat terbang sebagai sarana pengganti transportasi darat, yang sebelumnya telah hancur akibat perang melawan pemberontakan suku Karen. Momentum inilah yang kemudian dimanfaatkan untuk mengumpulkan dana membantu perjuangan rakyat Indonesia di Tanah Air dalam menghadapi agresi militer Belanda.

Tepat pada tanggal 26 Januari 1949 Pesawat RI-001 “Seulawah” diterbangkan dari Calcuta, India menuju Rangoon, Ibukota Burma sebagai penerbangan niaga. Untuk mengabdikan dan mengenang misi komersial yang dilaksanakan oleh Seulawah tersebut, kemudian peristiwa itu diperingati sebagai hari kelahiran Garuda Indonesia yang ketika itu bernama Indonesian Airways, maskapai penerbangan komersial pertama yang mengudara membawa bendera Republik Indonesia.

3.2. Variabel Penelitian

Penelitian ini di rancang untuk mengetahui bagaimana stres mempengaruhi prestasi karyawan pada perusahaan penerbangan PT.Garuda Indonesia cabang Jogjakarta.

Sebagai variabel bebasnya digunakan symbol X untuk stres kerja, yang mana terdiri dari:

1. Kemenduaan peran
2. Konflik peran
3. Perbedaan beban kerja
4. Kondisi tempat kerja
5. Budaya perusahaan
6. Masalah keluarga
7. Masalah keuangan
8. Kondisi tempat tinggal

Sedangkan untuk variabel tidak bebasnya diberi symbol Y untuk prestasi kerja karyawan, yang mana terdiri dari:

1. Kreativitas
2. Progresivitas
3. Integritas
4. Kapabilitas
5. Personalitas

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Koentjaraningrat (1994:23), definisi operasional adalah:

Mengubah konsep-konsep yang berupa kerangka dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan adalah:

Stress kerja, merupakan suatu keadaan yang dapat menimbulkan tekanan berlebihan pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang disebabkan oleh faktor di dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

3.3.1. Stres Kerja (X)

Variabel bebas (*independent variable*) untuk stres kerja, antara lain:

1. Kemenduaan peran

Merupakan suatu kondisi di mana para karyawan kurang mendapatkan informasi yang jelas mengenai tugasnya.

2. Konflik peran

Merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika karyawan ditempatkan pada posisi untuk mencapai tujuan yang bertentangan.

3. Perbedaan beban kerja

Perbedaan beban kerja ini dapat dibedakan menjadi *job overload* yaitu suatu kondisi di mana para karyawan diberikan tugas yang banyak melebihi kemampuan mereka dan *job underload* yaitu suatu kondisi di mana para karyawan hanya diberikan sedikit tugas.

4. Kondisi tempat kerja

Kondisi fisik dari tempat kerja termasuk mesin dan alat-alat yang digunakan dapat menimbulkan stres. Misalnya kondisi fisik tempat kerja yang kurang memadai seperti penerangan yang kurang, bising, polusi, dll.

5. Budaya perusahaan

Yang termasuk budaya perusahaan di sini misalnya adalah gaya kepemimpinan, persaingan dalam hal promosi jabatan, dan nilai-nilai lain yang dianut oleh perusahaan tersebut.

6. Masalah keluarga

Masalah-masalah keluarga bisa- bisa menimbulkan stres misalnya perceraian, masalah anak, kematian sanak saudara, dll.

7. Masalah-masalah keuangan

Masalah-masalah keuangan dapat menimbulkan stres, misalnya gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

8. Kondisi tempat tinggal

Orang-orang yang tinggal di area padat, kemungkinan tingkat stresnya lebih tinggi. Karena mereka harus menghadapi kemacetan, polusi udara, polusi suara, dll.

3.3.2. Prestasi Kerja (Y)

Variabel tidak bebas (*dependent variable*) untuk prestasi kerja, antara lain:

1. Kreativitas

Kesungguhan dan tanggung jawab karyawan dalam pencapaian sasaran dari tujuan. Sehingga akan selalu berinisiatif dan berkreasi untuk meningkatkan kontribusi dan hasil kerja.

2. Progresivitas

Merupakan kemauan maju terus dan hasrat meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, atau pekerjaan yang ditangani.

3. Integrasitas

Dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan kejujuran, kesetiaan, semangat, pengabdian dan rasa tanggung jawab.

4. Kapabilitas

Bagaimana keterampilan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasannya dalam rangka pengembangan keahlian sesuai dengan bidangnya.

5. Personalitas

Bagaimana sikap seseorang terhadap perusahaannya dimana dirinya merasa menjadi bagian yang penting dan mampu memberikan kontribusi yang optimal sesuai dengan bidangnya.

3.4. Alat Pengumpul Data

3.4.1. Kuisioner

Yaitu dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden untuk memperoleh data yang berupa jawaban yang akan dianalisis.

3.4.2. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk mengukur validitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen tersebut dapat dikatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur.

3.4.3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji untuk mengukur reliabilitas dari instrumen-instrumen dalam penelitian. Instrumen tersebut dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.4.4. Wawancara

Dilakukan dengan melakukan tanya jawab atau wawancara langsung dengan responden untuk mengetahui berbagai informasi yang diperlukan dan tidak didapatkan melalui kuesioner.

3.4.5. Skala Likert

Skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap butir pertanyaan. Dalam hal ini digunakan skala 4 tingkat likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk skor jawaban adalah sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju diberi bobot = 4
- Jawaban Setuju diberi bobot = 3
- Jawaban Tidak Setuju diberi bobot = 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju = 1

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Zainal Mustafa (1998:2) dalam bukunya “Pengantar Statistik Deskriptif”, mengemukakan bahwa *populasi* atau *universe* adalah semua individu atau unit-unit yang menjadi objek penelitian. Satuan-satuan atau individu-individu ini disebut unit analisis.

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta yang berjumlah 62 karyawan.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasi). Satuan-satuan yang diteliti dalam sampel dinamakan unit sampel.

Dalam penelitian ini karyawan yang diambil sampelnya adalah karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta sebanyak 62 orang. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus, dimana seluruh populasi diambil dan dijadikan sampel yaitu sebanyak 62 responden.

3.6. Metode Analisis

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis yang didasarkan pada data yang diperoleh dari para responden dan dinyatakan dalam bentuk tabulasi data. Definisi mengenai metodologi kualitatif itu sendiri adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Didalam penelitian kualitatif terdapat empat tahap penelitian, yaitu tahap sebelum ke lapangan, pekerjaan lapangan, analisis data dan penulisan laporan. Teknik penelitian sebagai salah satu bagian penting dalam penelitian kualitatif dapat dibagi dalam tujuh pokok persoalan. Bagian pertama mempersoalkan sumber dan jenis data yang terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber tertulis, foto dan data statistik. Pokok persoalan kedua adalah peranan manusia sebagai instrumen. Persoalan ketiga adalah pengamatan. Kemudian yang keempat adalah wawancara, yang diuraikan dari segi pengertian dan macam-macamnya, bentuk pertanyaan, penata urutan pertanyaan, perencanaan wawancara, dan pelaksanaan kegiatan sesudah wawancara. Dan yang kelima adalah catatan lapangan, hal ini adalah salah satu kunci pokok pelaksanaan penelitian kualitatif. Yang keenam adalah

penggunaan dokumen, baik dokumen resmi maupun dokumen pribadi. Dan yang terakhir adalah persoalan sampling dan satuan kajian.

3.6.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak, antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta. Analisis dalam penelitian ini meliputi analisis Regresi, analisis koefisien determinasi berganda, dan analisis secara parsial atau uji t.

3.6.2.1. Analisis Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) Model Analisis Regresi (Drs. Noegroho Boedijioewono, 1999. hlm. 261) adalah :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a = konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel bebas

X = Variabel stres kerja

3.6.2.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial atau uji t

- a. Membuat Formulasi Hipotesis

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel Terikat (Y)

$$H_a : b_i > 0$$

Artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel Terikat (Y)

- b. Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t-Tabel

- c. Menghitung t-Statistik dengan Rumus :

$$t_h = \frac{b_1}{Sb_1}$$

dengan :

t_h = nilai uji t

b_1 = koefisien Regresi

Sb_1 = harga kekeliruan standar penaksir koefisien

- d. Mengambil kesimpulan

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, Atau

Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika angka signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.

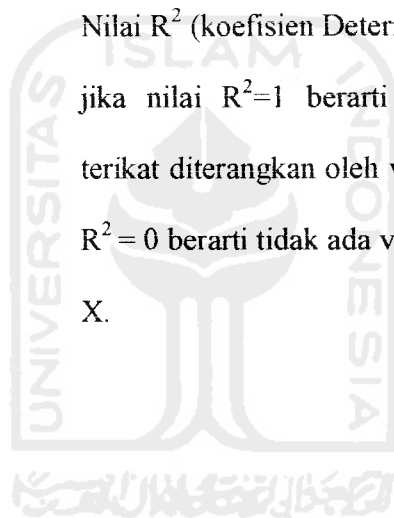
3.6.2.3. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

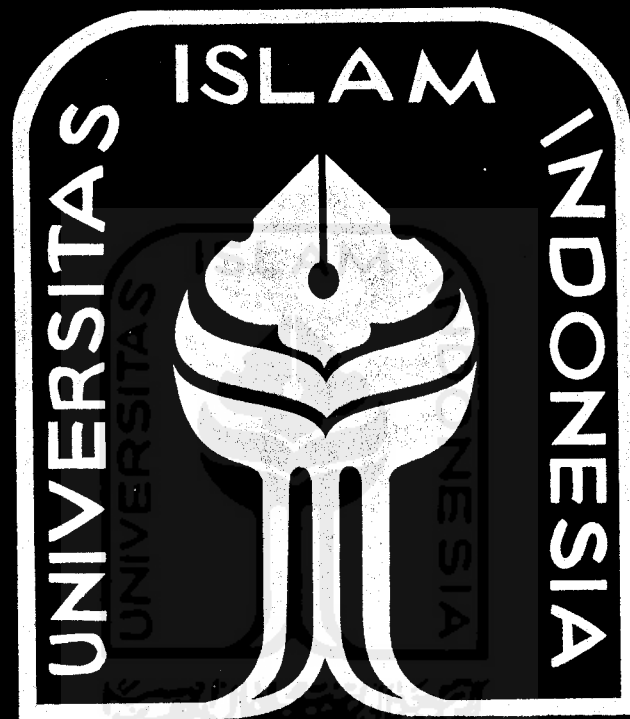
Digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara semua variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

rumus yang digunakan adalah :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum yx_1 + b_2 \sum yx_2 + b_3 \sum yx_3}{\sum y^2}$$

Nilai R^2 (koefisien Determinasi) terletak antara 0 dan 1. jika nilai $R^2=1$ berarti 100% total variasi variabel terikat diterangkan oleh variabel bebas. Sedangkan jika $R^2 = 0$ berarti tidak ada variasi Y yang diterangkan oleh X.





الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi seluruh karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta dari semua bidang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta. Jumlah populasi dari karyawan sebanyak 62 orang dari semua bagian perusahaan, karena populasi yang ada kurang dari 100 orang maka penelitian mengambil semua populasi untuk di jadikan sampel. Sampel yang diambil sebanyak 62 responden, dengan karakteristik yang terdiri atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan menyebarkan kuisioner serta dengan melakukan wawancara secara langsung terhadap responden. Penyebaran kuisioner maupun wawancara tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi penilaian responden terhadap stres kerja dan prestasi kerja .

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berhubung dalam pengumpulan data pada penelitian ini sebagian besar menggunakan kuisioner maka untuk memperoleh hasil data yang valid dan reliabel maka dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas terhadap butir pernyataan yang ada pada kuisioner, Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam melakukan uji Validitas maupun Reliabilitas diambil sebanyak 30 responden.

4.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan agar instrumen yang digunakan dalam hal ini kuisioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiono (2003, hlm. 109). Dalam penelitian ini digunakan Uji *korelasi product moment* dari Pearson yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 10.0. Suatu item pertanyaan akan dapat dinyatakan valid apabila diketahui bahwa masing-masing item berkorelasi secara signifikan terhadap jumlah keseluruhan jawaban untuk tiap item pertanyaannya. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 10.0 dapat diketahui bahwa validitas untuk mengukur keseluruhan item pertanyaan yang terdapat pada kuisioner adalah signifikan. Berikut tabel rangkuman hasil uji Validitas yang diutip dari lampiran :

Tabel 4.2.1.
Uji Validitas

Item Pertanyaan	Korelasi	Signifikansi	Hasil
Kememduaan Peran	0,796	0,000	Valid
Konflik Peran	0,873	0,000	Valid
Perbedaan beban kerja	0,659	0,000	Valid
Perbedaan beban kerja	0,622	0,000	Valid
Perbedaan beban kerja	0,743	0,000	Valid
Kondisi tempat kerja	0,532	0,002	Valid
Budaya perusahaan	0,740	0,000	Valid
Masalah keluarga	0,617	0,000	Valid
Masalah keuangan	0,796	0,000	Valid
Kondisi tempat tinggal	0,873	0,000	Valid
Kreativitas	0,689	0,000	Valid
Kreativitas	0,811	0,000	Valid
Progresivitas	0,739	0,000	Valid
Progresivitas	0,619	0,000	Valid
Integritas	0,534	0,002	Valid
Integritas	0,772	0,000	Valid
Kapabilitas	0,728	0,000	Valid
Kapabilitas	0,630	0,000	Valid
Personalitas	0,784	0,000	Valid
Personalitas	0,617	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel uji validitas diatas maka dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. sehingga dengan demikian seluruh item pertanyaan dalam kuisioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang reliabel (relatif sama) jika digunakan beberapa kali terhadap obyek yang sama. Dalam melakukan uji reliabilitas pada instrumen penelitian ini digunakan program SPSS versi 10.0. pada menu *scale-reliability Analysis*, yang hasilnya sebagai berikut (lampiran) :

Tabel 4.2.2.

Uji reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Status
STRES KERJA	0,908	Reliabel
PRESTASI KERJA	0,892	Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terangkum pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam kuisioner dapat dinyatakan reliabel karena nilai alphanya lebih besar dari 0,6 (Imam Ghozaly. Hlm. 133)

Dengan demikian berdasarkan uji validitas maupun uji reliabilitas keseluruhan item pertanyaan dalam kuisioner dapat digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

4.3. Analisis Deskriptif

Untuk memperoleh Gambaran tentang karakteristik karyawan yang akan diteliti (responden) dilakukan pengolahan terhadap data kasar melalui perhitungan statistik deskriptif. Dengan mendeskripsikan skor dari suatu ubahan atau variabel yang ada didapatkan suatu gambaran tentang permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini.

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis dengan bantuan program SPSS 10.0 dengan teknik analisis data. Berikut ini disajikan hasil analisis statistik deskriptif yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner.

4.3.1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	79 %
Perempuan	13	21 %
Total	62	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa Karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 79 % dan sisanya sebanyak 13 orang atau sebesar 21 % adalah perempuan. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan bagian produksi yang langsung terjun dengan mesin-mesin lebih banyak dikerjakan oleh karyawan laki-laki sedangkan karyawan perempuan mengurus dalam kantor atau pada bidang administrasi atau pekerjaan-pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga besar.

4.3.2. Umur Responden

Berdasarkan umur responden, terdiri atas 5 kelompok, yaitu kelompok umur kurang dari 25 tahun, 25-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun dan kelompok lebih dari 40 tahun. Hasil analisis data berdasarkan umur responden dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3.2 berikut:

Tabel 4.3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
Kurang dari 25 tahun	7	11,3 %
25 – 30 tahun	20	32 %
31 – 35 tahun	16	26 %
36 – 40 tahun	13	21 %
Lebih dari 40 tahun	6	9,7 %
Total	62	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berumur antara 25-30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 32% sedangkan yang berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 11,3%, umur 31-35 tahun sebanyak 16 orang atau 26%, yang berumur 36-40 tahun sebanyak 13 orang atau 21% dan yang berumur lebih dari 40 tahun sebanyak 6 orang atau 9,7%. Hal ini menunjukkan bahwa umur karyawan pada perusahaan tersebut sebagian besar masih muda dan masih sangat produktif sehingga mempunyai kesempatan yang sangat besar untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya.

4.3.3. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, terdiri atas 4 kelompok, yaitu kelompok SD, SMP, SMA, dan Akademi. Hasil analisis data ini diperoleh nilai tendensi sentral dan variabilitas data seperti ditunjukkan pada Tabel 4.3.3 berikut:

Tabel 4.3.3

Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	0	0 %
SMP	2	3,2 %
SMA	37	59,7 %
Akademi	23	37,1 %
Total	62	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel 4.3.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta mayoritas adalah berpendidikan SMA yaitu sebesar 59,7% atau 37 orang. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan SD sebesar 0% atau sebanyak 0 orang, berpendidikan SMP sebesar 3,2% atau 2 orang dan terakhir berpendidikan Akademi yaitu sebesar 37,1% atau sebanyak 23

orang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam menerima karyawan lebih banyak berpendidikan sekolah tingkat atas karena dengan karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas akan sangat membantu perusahaan dalam memberikan instruksi atau penjelasan-penjelasan yang berhubungan dengan perusahaan dan pekerjaan.

4.3.4. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan lama bekerja responden, terdiri atas 4 kelompok, yaitu kelompok lama bekerja kurang dari 1 tahun, 1-3 tahun, 4-6 tahun, lebih dari 6 tahun. Hasil analisis data berdasarkan lama bekerja responden dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3.4 berikut:

Tabel 4.3.4

Karakteristik Responden berdasarkan Lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 tahun	7	11,3 %
1 tahun – 3 tahun	15	24,2 %
4 tahun – 6 tahun	22	35,5 %
Lebih dari 6 tahun	18	29 %
Total	62	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel 4.3.4 dapat diketahui bahwa tingkat lama bekerja karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta mayoritas adalah antara 4 tahun hingga 6 tahun yaitu sebesar 35,5% atau 22 orang. Sedangkan tingkat lama bekerja yang lain adalah kurang dari 1 tahun sebesar 11,3% atau sebanyak 7 orang, lama bekerja antara 1 tahun hingga 3 tahun sebesar 24,2% atau 15 orang dan terakhir lama bekerja lebih dari 6 tahun yaitu sebesar 29% atau sebanyak 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja pada PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta cukup menikmati pekerjaannya. Selain itu juga pada waktu antara 4 tahun hingga 6 tahun bekerja merupakan tahap penyesuaian dengan pekerjaan yang ada. Pada masa antara 4 tahun hingga 6 tahun bekerja juga para karyawan sudah dapat menemui kenyamanan dalam bekerja.

4.4. Analisis Verifikatif

4.4.1. Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif atau negatif antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) Model Analisis Regresi, Drs. Nugroho Budiyuwono (1987. hlm. 225) adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel bebas X

X = Stres Kerja

Tabulasi data primer yang diperoleh dari kuisioner diolah dengan menggunakan program aplikasi SPSS 10.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4.1.

Hasil Pengujian Regresi

	Koefisien	Std. Error	t-stat
A	3,826	0,239	15,994
B	-0,589	0,075	-7,867
R = 0,713			
R ² = 0,508			

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas diperoleh konstanta dan koefisien b_0 untuk persamaan masing-masing variabel yang dapat digambarkan melalui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,826 - 0,589 X$$

Selanjutnya dari persamaan regresi linier tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Makna konstanta a sebesar 3,826

Konstanta (a) menunjukkan nilai 3,826 berarti bahwa prestasi kerja (Y) memiliki nilai positif sebesar 3,826. Apabila variabel X (stres kerja) diabaikan atau nol (0), artinya prestasi kerja terhadap stres kerja adalah positif sebesar 3,826.

- b. Makna koefisien regresi variabel stres kerja (X)

Besarnya koefisien variabel stres kerja adalah $- 0,589$. Angka ini dapat diartikan bahwa setiap ada kenaikan faktor stres sebesar 1 % maka akan mempengaruhi menurunnya prestasi kerja (Y) sebesar 0,589 %. Variabel stres kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta.

4.4.2. Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). jika dihadapkan pula dengan faktor diluar independent yang telah teridentifikasi. Sedangkan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y digunakan korelasi linier. Koefisien korelasi linier untuk sampel diberi notasi R, sedangkan koefisien determinasinya diberi notasi R^2 .

Dengan menggunakan program SPSS versi 10.0. dalam mengolah data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4.2.
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.500	.2672

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X)

sumber : data primer

Hasil pengolahan data diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) serbesar 0,713 dan koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,508.

Besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat pada variabel stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta.

Sedangkan hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,508 mempunyai arti bahwa 50,8% prestasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta dipengaruhi oleh variabel komponen stres kerja. Sedang sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

4.4.3. Uji Secara Parsial atau Uji t

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan Program SPSS Versi 10.0. dalam mengolah data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4.3.

Hasil Uji -t

Variabel	Nilai t-hitung	Taraf Signifikasi
Konstanta	15,994	0,000
Stres kerja	-7,867	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah

a. Uji parsial untuk Variabel Komponen stres kerja (X)

1) Hipotesis

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya Variabel komponen stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta.

$$H_a : b_i > 0$$

Artinya Variabel komponen stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta.

2) Dasar pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi 5%

Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak

3) Hasil olah data dengan menggunakan Program SPSS Versi

10.0. menunjukkan :

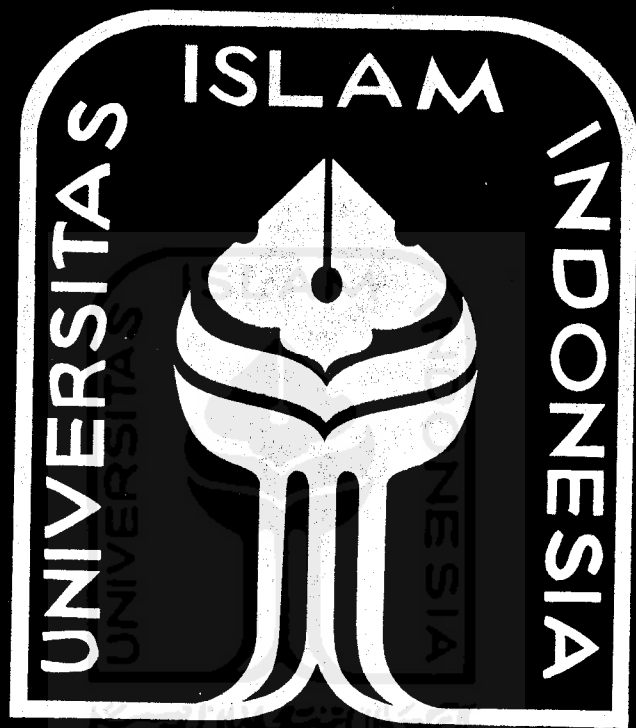
Nilai signifikansi untuk variabel komponen stres kerja (X) sebesar 0,000. angka tersebut menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel komponen stres kerja (X) berada di bawah 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak.

4) Kesimpulan

H_0 ditolak berarti variabel komponen stres kerja berpengaruh negatif yang cukup dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta.

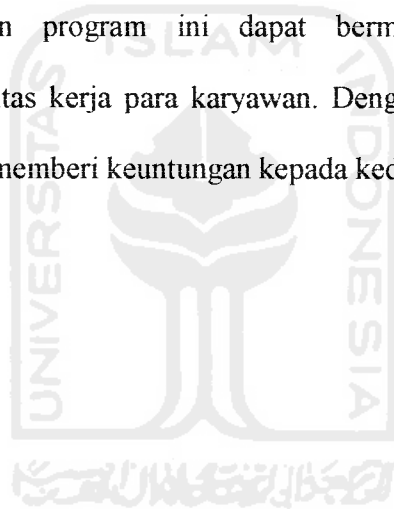
4.5. Pembahasan

Dari data yang telah diolah, maka didapat bahwa ternyata stres kerja pada karyawan PT. Garuda cabang Jogjakarta mempunyai hubungan yang negatif terhadap prestasi kerja. Hubungan tersebut didapat dari hasil olah data regresi. Ini mempunyai arti bahwa tim manajemen dari perusahaan penerbangan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta harus berhati-hati terhadap dampak yang akan di timbulkan oleh karyawan yang mengalami stres. Karena pada umumnya karyawan yang mengalami stres kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang ia kerjakan. Karyawan yang mengalami stres biasanya akan menunda bahkan tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan juga harus dapat mengetahui apa saja penyebab dari adanya stres yang dialami oleh karyawannya. Apakah yang berasal dari luar perusahaan atau berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Apabila penyebab stres itu berasal dari dalam perusahaan, hendaknya tim manajemen perusahaan segera mengambil tindakan agar penyebab stres itu hilang.



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

Hasil penelitian tersebut merupakan tolak ukur bagi perusahaan dalam hal menindak lanjuti dampak stres pada karyawannya. Jadi sebisa mungkin perusahaan menghilangkan faktor-faktor yang dapat membuat tingkat stres karyawan meningkat. Jika diperlukan, hendaknya perusahaan dapat menyediakan program konseling. Program ini sangat bermanfaat bagi karyawan yang sedang mengalami stres. Tim konseling akan membantu karyawan dalam mengatasi stres. Sedangkan bagi perusahaan program ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Dengan adanya program konseling ini dapat memberi keuntungan kepada kedua belah pihak.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja yang penulis teliti dengan subyek penelitian adalah karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan karakteristik konsumen
 1. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin yang diambil dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta sebagian besar adalah laki-laki, yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 79%.
 2. Berdasarkan karakteristik umur dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta sebagian besar adalah karyawan yang berumur antara 25-30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 32%.
 3. Berdasarkan karakteristik pendidikan dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta sebagian besar adalah berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 59,7%.

4. Berdasarkan karakteristik lama bekerja dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta sebagian besar antara 4-6 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 35,5%.
- b. Berdasarkan analisis verifikatif
1. Berdasarkan analisa regresi diketahui untuk variabel stres kerja sebesar $-0,589$, sedangkan untuk konstanta regresi adalah $3,826$. sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta mempunyai pengaruh yang negatif.
 2. Berdasarkan hasil analisa Determinasi berganda dapat diketahui bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar $0,713$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta. Sedangkan hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar $0,508$ mempunyai arti bahwa $50,8\%$ prestasi kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta dipengaruhi variabel stres kerja. Sedang sisanya sebesar $49,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

3. Berdasarkan analisa Uji Parsial atau Uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar 0,000. Masing-masing nilai signifikansi tersebut mempunyai nilai dibawah taraf signifikansi yang ditolelir sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komponen variabel Stres Kerja memberikan pengaruh negatif yang cukup dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta.
4. Adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia. Pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel stres kerja terhadap prestasi kerja adalah negatif. Ini mempunyai arti bahwa apabila di perusahaan itu terjadi stres kerja terhadap karyawannya, maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan itu akan menurun. Tetapi sebaliknya, apabila pada perusahaan itu tidak ada stres kerja maka prestasi kerja karyawannya akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi.

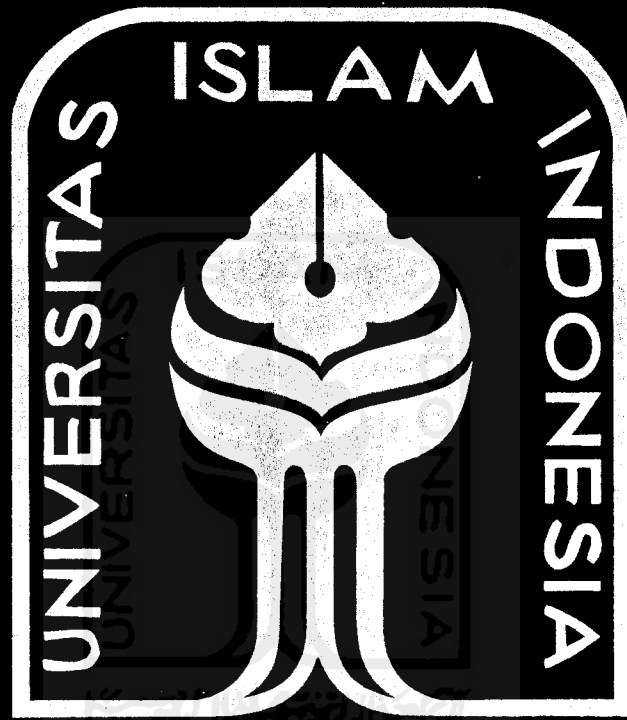
5.2. Saran

Setelah memperhatikan hasil analisa baik secara deskriptif maupun statistika, berikut ini beberapa saran yang mungkin dapat berguna dari penulis sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yang berkompeten di dalam hal ini, yaitu :

1. Kadangkala kemungkinan beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta terlalu banyak, sehingga menimbulkan tekanan bagi karyawan tersebut. Sebaiknya karyawan diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih konsentrasi agar tercapai hasil yang optimal.
2. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Melihat hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta, maka perusahaan sebaiknya memberikan perhatian khusus terhadap masalah yang dihadapi oleh para karyawan tersebut. Salah satu cara adalah dengan menyediakan program konseling bagi karyawan yang membutuhkannya.
3. Pengaruh yang diberikan stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta sebesar 50,8%. Sedangkan sisanya yang sebesar 49,2% berasal dari faktor lain di luar dari variabel stres kerja. Artinya masih banyak variabel lain

yang masih harus diketahui oleh pihak perusahaan, seperti : kompensasi, perekrutan karyawan, seleksi, penempatan kerja. Untuk itu diharapkan agar perusahaan dapat menyikapi dan tanggap dengan segala masalah yang dihadapi oleh para karyawan. Dan diharapkan juga agar perusahaan dapat menerima masukan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Hal ini diadakan untuk dapat meningkatkan produktifitas perusahaan menjadi lebih baik lagi.

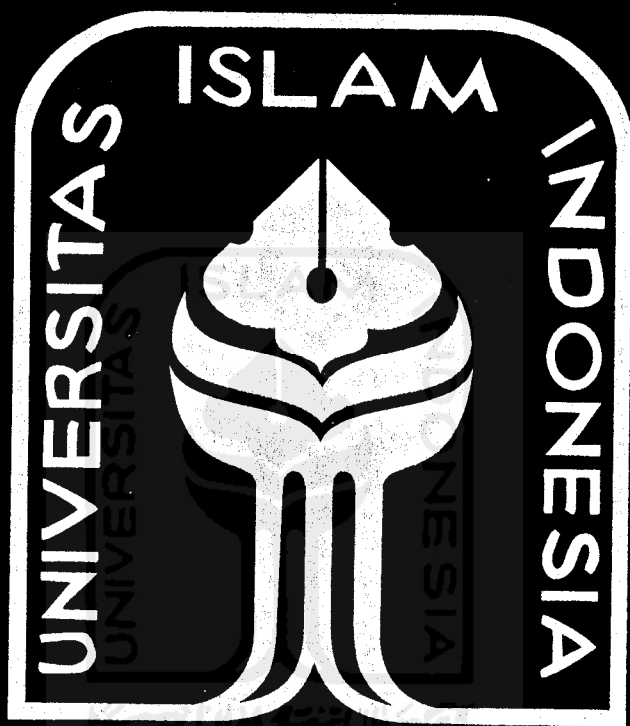




الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

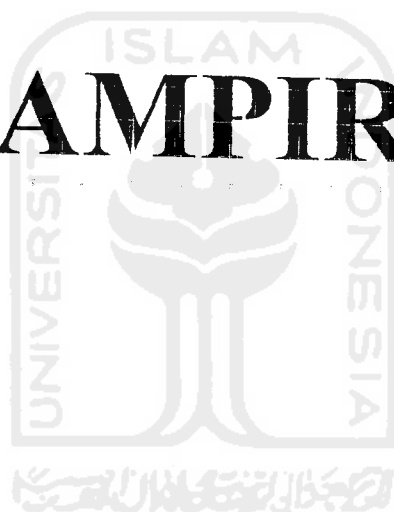
DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Jacqueline M. (terj). (1997). *Mengatasi Stres di Tempat Kerja*. Jakarta :Binarupa Aksara
- Boedjioewono, Noegroho. (1999). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*. Jilid I, edisi ketiga. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Charlesworth, Edward A dan Roland G. Nathan. (terj). (1997). *Manajemen Stres dengan Tehnik relaksasi*. Cetakan kedua. Jakarta : Abadi Tandır.
- Davis, Keith and Jhon W. Newstrom. (1993). *Organizational Behavior : Human Resource Management*. Ninth Edition. Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Gauzali Saydam. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, cetakan pertama. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (1997). *Behavior in Organization*. Sixth Edition. New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1997). *Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Cetakan kesembilan. Jakarta : PT. Toko gunung Agung.
- Koentjaraningrat. (1994). *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Edisi ketiga. Jakarta : Gramedia.
- Liang Gie, The. (1996). *Strategi Hidup Sukses*. Edisi ketiga, cetakan Pertama. Yogyakarta : Liberty.
- Mustafa, Zainal. (1998). *Pengantar Statistik Deskriptif*. Edisi revisi. Yogyakarta : Ekonisia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

LAMPIRAN



Kpd Yth

Responden

Di tempat

Di tengah kesibukan Saudara-saudara dalam kegiatan pekerjaan, kami mohon waktu sejenak untuk dapat sekiranya menyampaikan angket yang berisi beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh Saudara sekalian.

Jawaban dari angket ini akan penulis gunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah. Untuk itu jawaban Saudara yang sebenarnya akan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

Tidak ada maksud apa pun dari kami terhadap hasil jawaban Saudara-saudara kecuali hanya untuk keperluan ilmiah semata. Dan kami akan merahasiakan jawaban-jawaban tersebut dengan penuh tanggung jawab.

Sebelumnya, kami ucapkan banyak-banyak terima kasih atas kesediaan Saudara meluangkan waktu untuk mengisi angket ini.

Penulis

Wilda Ariani

LEMBAR KUISIONER

Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Jogjakarta

Petunjuk : Berilah tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

A. Data Responden

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. kurang dari 25 tahun
 - b. 25 tahun – 30 tahun
 - c. 31 tahun – 35 tahun
 - d. 36 tahun – 40 tahun
 - e. Lebih dari 40 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Akademi / universitas
4. Lama bekerja
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 1 tahun – 3 tahun
 - c. 4 tahun – 6 tahun
 - d. Lebih dari 6 tahun



B. Kuisisioner tentang Stres Kerja

1. Informasi atau deskripsi pekerjaan yang kurang jelas membuat Anda tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju
2. Bila anda diberikan dua target yang bertentangan maka hal ini akan menimbulkan stres.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju
3. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan stres pada diri Anda.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju
4. Pemberian tugas yang sedikit menunjukkan bahwa Anda kurang dipercaya.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju
5. Pemberhentian rekan satu tim anda dapat mengganggu penyelesaian pekerjaan.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju
6. Kondisi tempat kerja yang terlalu bising dapat mengganggu konsentrasi Anda dalam bekerja.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju

2. Pekerjaan yang monoton dapat membuat Anda merasa dapat berkembang dalam pekerjaan.

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. tidak setuju
- d. sangat tidak setuju

PROGRESIVITAS

3. Hasil suatu pekerjaan **tidak** ditentukan oleh hasrat dan kemauan yang Anda miliki.

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. tidak setuju
- d. sangat tidak setuju

4. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, Anda **tidak** memerlukan motivasi yang kuat.

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. tidak setuju
- d. sangat tidak setuju

INTEGRITAS

5. Kejujuran **tidak** diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. tidak setuju
- d. sangat tidak setuju

6. Tanggung jawab yang diberikan dalam suatu pekerjaan membuat Anda **tidak** bekerja dengan baik.

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. tidak setuju
- d. sangat tidak setuju

KAPABILITAS

7. Keterampilan yang Anda miliki **tidak** mempengaruhi prestasi kerja Anda.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju
8. Latar belakang pendidikan Anda **tidak** membantu dalam melaksanakan pekerjaan.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju

PERSONALITAS

9. Sifat-sifat pribadi seseorang **tidak** mempengaruhi penyelesaian pekerjaan.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju
10. Karyawan yang mempunyai kepekaan tinggi terhadap kondisi lingkungan kerja **tidak** dapat menyesuaikan diri dengan cepat.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju

Mondy, R. wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premaux. (1996). *Human Resource Management*. Seventh Edition. New Jersey : Prentice Hall International, Inc.

Moorhead, Gregory and Ricky W. Griffin. (1995). *Organizational Behavior : Managing People and Organization*. Fourth Edition, Houhton Miffin Company.

Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior : Concept, Controversies, Aplication*. Seventh Edition. New jersey : Prentice Hall International, Inc.

Handoko, T.H. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, cetakan kesepuluh. Yogyakarta : BPFE.



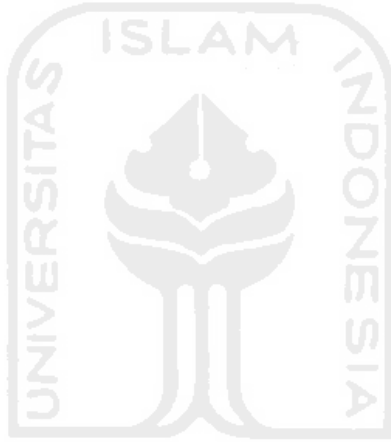
Correlations

	STRES1	STRES2	STRES3	STRES4	STRES5	STRES6	STRES7	STRES8	STRES9	STRES10	
PRES2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.584** .001 30	.571** .001 30	.593** .001 30	.560** .001 30	.672** .000 30	.356 .054 30	.513** .004 30	.416* .022 30	.584** .001 30	.571** .001 30
PRES3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.605** .000 30	.534** .002 30	.640** .000 30	.373* .042 30	.635** .000 30	.319 .086 30	.507** .004 30	.446* .014 30	.605** .000 30	.534** .002 30
PRES4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.301 .106 30	.597** .000 30	.494** .006 30	.446* .013 30	.453* .012 30	.437* .016 30	.419* .021 30	.399* .029 30	.301 .106 30	.597** .000 30
PRES5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.137 .469 30	.539** .002 30	.508** .004 30	.467** .009 30	.266 .155 30	.273 .144 30	.382* .037 30	.411* .024 30	.137 .469 30	.539** .002 30
PRES6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.562** .001 30	.637** .000 30	.390* .033 30	.432* .017 30	.689** .000 30	.361* .050 30	.481** .007 30	.287 .124 30	.562** .001 30	.637** .000 30
PRES7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.569** .001 30	.523** .003 30	.499** .005 30	.338 .067 30	.837** .000 30	.301 .106 30	.444* .014 30	.265 .158 30	.569** .001 30	.523** .000 30
PRES8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.413* .023 30	.447* .013 30	.320 .085 30	.463** .010 30	.493** .006 30	.441* .015 30	.484** .007 30	.318 .087 30	.413* .023 30	.447* .013 30
PRES9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.729** .000 30	.722** .000 30	.343 .063 30	.497** .005 30	.443* .014 30	.370* .044 30	.678** .000 30	.593** .001 30	.729** .000 30	.722** .000 30
PRES10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.395* .031 30	.627** .000 30	.513** .004 30	.303 .104 30	.217 .249 30	.507** .004 30	.428* .018 30	1.000** .000 30	.395* .031 30	.627** .000 30
JUMLAH	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.796** .000 30	.873** .000 30	.659** .000 30	.622** .000 30	.743** .000 30	.532** .002 30	.740** .000 30	.617** .000 30	.796** .000 30	.873** .000 30

Correlations

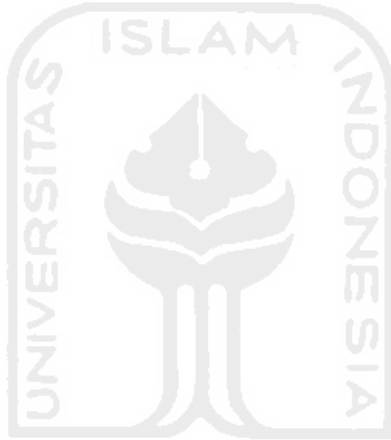
	PRES1	PRES2	PRES3	PRES4	PRES5	PRES6	PRES7	PRES8	PRES9
PRES2	.732** .000 30	1.000 30	.844** .000 30	.395* .031 30	.395* .031 30	.624** .000 30	.641** .000 30	.463* .010 30	.571** .001 30
PRES3	.626** .000 30	.844** .000 30	1.000 30	.270 .149 30	.139 .464 30	.504** .005 30	.630** .000 30	.405* .026 30	.435** .016 30
PRES4	.256 .173 30	.395* .031 30	.270 .149 30	1.000 30	.460* .011 30	.503** .005 30	.262 .163 30	.368* .045 30	.632** .000 30
PRES5	.539** .002 30	.395* .031 30	.139 .464 30	.460* .011 30	1.000 30	.422* .020 30	.282 .131 30	.282 .132 30	.389* .034 30
PRES6	.563** .001 30	.624** .000 30	.504** .005 30	.503** .005 30	.422* .020 30	1.000 30	.764** .000 30	.497** .005 30	.533** .002 30
PRES7	.612** .000 30	.641** .000 30	.630** .000 30	.262 .163 30	.282 .131 30	.764** .000 30	1.000 30	.480** .007 30	.350 .058 30
PRES8	.447* .013 30	.463* .010 30	.405* .026 30	.368* .045 30	.282 .132 30	.497** .005 30	.480** .007 30	1.000 30	.374* .041 30
PRES9	.318 .087 30	.571** .001 30	.435* .016 30	.632** .000 30	.389* .034 30	.533** .002 30	.350 .058 30	.374* .041 30	1.000 30
PRES10	.218 .247 30	.416* .022 30	.446* .014 30	.399* .029 30	.411* .024 30	.287 .124 30	.265 .158 30	.318 .087 30	.593** .001 30
JUMLAH	.689** .000 30	.811** .000 30	.739** .000 30	.619** .000 30	.534** .002 30	.772** .000 30	.728** .000 30	.630** .000 30	.784** .000 30

Correlations



		PRES10	JUMLAH
STRES1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.395* .031 30	.796** .000 30
STRES2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.627** .000 30	.873** .000 30
STRES3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.513** .004 30	.659** .000 30
STRES4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.303 .104 30	.622** .000 30
STRES5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.217 .249 30	.743** .000 30
STRES6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.507** .004 30	.532** .002 30
STRES7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.428* .018 30	.740** .000 30
STRES8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000** .000 30	.617** .000 30
STRES9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.395* .031 30	.796** .000 30
STRFS10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.627** .000 30	.873** .000 30
PRES1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.218 .247 30	.689** .000 30

Correlations



		PRES10	JUMLAH
PRES2	Pearson Correlation	.416*	.811**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000
	N	30	30
PRES3	Pearson Correlation	.446*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000
	N	30	30
PRES4	Pearson Correlation	.399*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000
	N	30	30
PRES5	Pearson Correlation	.411*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.024	.002
	N	30	30
PRES6	Pearson Correlation	.287	.772**
	Sig. (2-tailed)	.124	.000
	N	30	30
PRES7	Pearson Correlation	.265	.728**
	Sig. (2-tailed)	.158	.000
	N	30	30
PRES8	Pearson Correlation	.318	.630**
	Sig. (2-tailed)	.087	.000
	N	30	30
PRES9	Pearson Correlation	.593**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	30	30
PRES10	Pearson Correlation	1.000	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.617**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	30	30

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

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

Reliability - STRES KERJA

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	STRES1	2.9667	.8899	30.0
2.	STRES2	3.1333	.6288	30.0
3.	STRES3	3.1333	.4342	30.0
4.	STRES4	3.1000	.4807	30.0
5.	STRES5	3.1667	.5921	30.0
6.	STRES6	3.3667	.4901	30.0
7.	STRES7	2.9333	.6397	30.0
8.	STRES8	3.1000	.4026	30.0
9.	STRES9	2.9667	.8899	30.0
10.	STRES10	3.1333	.6288	30.0

Correlation Matrix

	STRES1	STRES2	STRES3	STRES4	STRES5
STRES1	1.0000				
STRES2	.7477	1.0000			
STRES3	.2796	.5642	1.0000		
STRES4	.4111	.4107	.4296	1.0000	
STRES5	.5344	.4940	.5813	.5452	1.0000
STRES6	.2662	.3953	.4105	.2781	.3763
STRES7	.6623	.7087	.4056	.3589	.3945
STRES8	.3946	.6266	.5129	.3029	.2170
STRES9	1.0000	.7477	.2796	.4111	.5344
STRES10	.7477	1.0000	.5642	.4107	.4940

	STRES6	STRES7	STRES8	STRES9	STRES10
STRES6	1.0000				
STRES7	.3006	1.0000			
STRES8	.5068	.4285	1.0000		
STRES9	.2662	.6623	.3946	1.0000	
STRES10	.3953	.7087	.6266	.7477	1.0000

N of Cases = 30.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients: 10 items

Alpha = .9081 Standardized item alpha = .9093

Reliability - PRESTASI KERJA

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PRES1	2.1333	.6288	30.0
2.	PRES2	2.2333	.6789	30.0
3.	PRES3	2.3000	.5960	30.0
4.	PRES4	2.0000	.6433	30.0
5.	PRES5	2.0667	.5833	30.0
6.	PRES6	1.8333	.7466	30.0
7.	PRES7	2.0333	.6149	30.0
8.	PRES8	1.7667	.7079	30.0
9.	PRES9	1.7667	.6789	30.0
10.	PRES10	2.1000	.4026	30.0

Correlation Matrix

	PRES1	PRES2	PRES3	PRES4	PRES5
PRES1	1.0000				
PRES2	.7323	1.0000			
PRES3	.6257	.8437	1.0000		
PRES4	.2557	.3948	.2698	1.0000	
PRES5	.5390	.3947	.1389	.4595	1.0000
PRES6	.5631	.6236	.5037	.5026	.4223
PRES7	.6123	.6415	.6304	.2615	.2820
PRES8	.4470	.4628	.4054	.3682	.2815
PRES9	.3177	.5711	.4347	.6317	.3889
PRES10	.2179	.4163	.4455	.3995	.4112
	PRES6	PRES7	PRES8	PRES9	PRES10
PRES6	1.0000				
PRES7	.7635	1.0000			
PRES8	.4970	.4802	1.0000		
PRES9	.5329	.3497	.3745	1.0000	
PRES10	.2868	.2646	.3177	.5930	1.0000

N of Cases = 30.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 10 items

Alpha = .8917 Standardized item alpha = .8920

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	1.9629	.3778	62
Stres Kerja (X)	3.1629	.4571	62

Correlations

		Prestasi Kerja (Y)	Stres Kerja (X)
Pearson Correlation	Prestasi Kerja (Y)	1.000	-.713
	Stres Kerja (X)	-.713	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja (Y)	.	.000
	Stres Kerja (X)	.000	.
N	Prestasi Kerja (Y)	62	62
	Stres Kerja (X)	62	62

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja (X)		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.500	.2672

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.420	1	4.420	61.891	.000 ^a
	Residual	4.285	60	7.141E-02		
	Total	8.705	61			

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X)
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.826	.239		15.994	.000			
	Stres Kerja (X)	-.589	.075	-.713	-7.867	.000	-.713	-.713	-.713

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

