

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA
(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

FIRMAN ADHIITHARA

NIM : 16612308

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA
(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

FIRMAN ADHITHARA

NIM : 16612308



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR
CABANG TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Firman Adhithara
NIM : 16612308

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN.1021029102/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Dwi Septi Haryani, S.T., MM
NIDN.1002078602/Lektor

Mengetahui,
Plt. Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602/Lektor

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR
CABANG TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Firman Adhithara
NIM : 16612308

Telah di pertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Tujuh Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

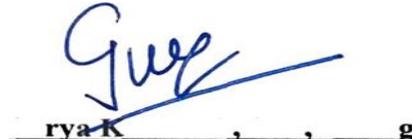
PanitiaKomisiUjian

Ketua



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Sekretaris



Surya Kusumah, S.T., M.Eng
NIDN. 1022038001/ Lektor



Anggota

Betty Leindarita, S.E., M.M
Nidn : 1030087301/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 27 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang,

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA

MOTTO

*“Orang-Orang Yang Sukses Telah Belajar Membuat Diri Mereka Melakukan Hal Yang
Seharusnya Dikerjakan Ketika Hal Itu Memang Harus Dikerjakan, Entah Mereka
Menyukainya Atau Tidak.”*

(Aldus Huxley)

*“Sesungguhnya Bersama Kesukaran Itu Ada Keringanan, Karena Itu Bila Kau Sudah
Selesai (Mengerjakan Yang Lain) Dan Berharaplah Kepada Tuhanmu.”*

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

“Sebagian orang ingin melihatmu gagal, kecewekan mereka.”

(Joker)

“Ketika kamu ingin menyerah, ingatlah kembali orang yang pernah mengejekmu “

(Firman Adhithara)

“If something is destined for you, never in million years it will be for somebody else “

(Firman Adhithara)

“Saya akan menjadi bagian orang terpenting di negara ini, kalau bisa jadi Presiden“

(Firman Adhithara)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbilalamin

*Sujud Syukur Kepada Allah SWT, Taburan Kasih Sayang mu Telah Memberiku Kekuatan
Atas Karunia Yang Kau Berikan Akhirnya Skripsi Ini Dapat terselesaikan, Sholawat dan*

Salam Selalu Terlimpahkan

Kehariban Rasulullah SAW

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada

Almamater Saya Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

*Kedua Orang Tua Saya Bapak Klana Dwidhi Riau Dan Ibu Trisnawati Beserta adik-adik
Saya Tercinta dan Tersayang Julie dwi Sofika, Farisya Nadine Tambuna, Chikal An Rafi
Tambunan Dan Muhammad Wildan Abdillah Calief, karna kalian adalah separuh hidup saya
semangat saya untuk selalu meningkatkan kualitas diri saya dan kemampuan saya*

Keluarga Besar Program Studi Manajemen

Khususnya Angkatan 2016 Executive

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

susah, senang, nangis, canda dan tawa kita lewati semua

saya ucapkan terimakasih buat teman teman seperjuangan

kelas Executive 2016

love you all guys

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Tanjungpinang”. Dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang megantar manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini.

Saya menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak baik moral maupun material. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M.Ak. Ak.CA Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti, S.E., M.Si., Ak.CA Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan juga selaku dosen pembimbing skripsi II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan saya selama penulisan skripsi.

5. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. Selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam menyusun skripsi ini.
6. Segenap dosen pengajar STIE Pembangunan Tanjungpinang atas ilmu, pendidikan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada saya.
7. Ayahanda dan ibunda tercinta Bapak Klana Dwidhi Riau dan Ibu Trisnawati yang telah memeberikan dukungan baik moril maupun material serta doa dan dukungan tiada henti-hentinya kepada saya.
8. Kepada Adenian Sari, SE istri saya, yang telah membantu dan memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian skripsi ini
9. Dan seluruh teman-teman angkatan 2016 manajemen Executive terima kasih atas dukungannya kepada saya.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, saya mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya dalam bidang manajemen. Akhir kata semoga Allah SWT memberikan perlindungan bagi kita semua saya ucapkan terimakasih.

Tanjungpinang, 27 Januari 2020

Firman Adhithara

Nim : 16612308

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Tujuan Manjemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.3 FungsiManajemen Sumber Daya Manusia	12

2.1.2	Stress Kerja	15
2.1.2.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	16
2.1.2.2	Indikator Stres Kerja	21
2.1.	Kinerja Karyawan	25
2.1.3.1	Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.1.3.2	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	30
2.1.3.3	Hubungan Stress Terhadap Kinerja	32
2.2	Kerangka Pemikiran	34
2.3	Hipotesis Penelitian	34
2.4	Penelitian Terdahulu	35
2.4.1	Jurnal Internasional.....	35
2.4.2	Jurnal Nasional	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	40
3.2	Jenis Data	40
3.2.1	Data Primer	40
3.2.2	Data Sekunder.....	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3.1	Dokumentasi	41
3.3.2	Kuisisioner.....	41
3.3.3	Observasi	42
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.4.1	Populasi	42
3.4.2	Sampel	42
3.5	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	43
3.6	Teknik Pengolahan Data	44
3.6.1	Pengeditan.....	44
3.6.2	Pemberian Kode.....	45
3.6.3	Pemberian Skor.....	45
3.6.4	Tabulasi.....	45

3.7	Teknik Analisis Data	46
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	46
3.7.1.1	Uji Validitas	46
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	46
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	47
3.7.2.1	Uji Normalitas	47
3.7.2.2	Uji Autokorelasi	47
3.7.2.3	Uji Heteroskedasitas	48
3.7.2.4	Uji Multikolinearitas	49
3.7.3	Analisis Regresi Linier Sederhana	49
3.7.4	Uji Hipotesis	50
3.7.4.1	Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)	50
3.7.5	Analisis Koefisien Determinasi	50

BAB VI HASIL & PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1	Gambaran Umum PT. Bank Negara Indonesia.....	51
4.1.1.1	Sejarah Singkat PT. Bank Negara Indonesia	51
4.1.1.2	Visi Misi PT. Bank Negara Indonesia	52
4.1.2	Karakteristik Responden.....	53
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
4.1.3	Analisis Deskripsi Penilaian Responden.....	56
4.1.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X1).....	57
4.1.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	68
4.1.4	Hasil Uji Kualitas Data	76

4.1.4.1 Hasil Uji Validitas.....	76
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	79
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	79
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	80
4.1.5.2 Hasil Autokorelasi.....	82
4.1.5.3 Hasil Uji Multikolineritas	83
4.1.5.4 Hasil Uji Heteroskedatisitas	84
4.1.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	85
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis.....	86
4.1.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	86
4.1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88
4.2 Pembahasan	88
4.2.1 Stress Kerja	88
4.2.2 Kinerja	89
4.2.3 Pengaruh Stres Terhadap Kinerja	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	93
5.1.1 Stress Kerja	93
5.1.2 Kinerja Karyawan	93
5.1.3 Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.1	Data Informan Pra-Penelitian pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.	4
Tabel 1.2	Realisasi Baki Debet Kredit Konsumen PT. Bank BNI.....	5
Tabel 3.1	Skala Pengukuran	41
Tabel 3.2	Definisi Operasionalisasi Variabel.....	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4	Interval Kelas Variabel	56
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X)	57
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (Y)	68
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X).....	77
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.10	Hasil Uji Kolomogrov Smirnov	80
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	82
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolineritas	83
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	84
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	87
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1	Hubungan Terbalik Antara Stress dan Kinerja	33
Gambar 2.2	Kerangka pemikiran	34
Gambar 4.1	Grafik Histogram	81
Gambar 4.2	Normal Probality Plot	81
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedasitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Tabulasi Data
Lampiran 3	Hasil SPSS
Lampiran 4	Uji Validitas dan Realibitas
Lampiran 5	Surat Keterangan Melakukan Penelitian
Lampiran 6	Persentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH STRESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG TANJUNGPINANG

Firman Adhithara 16612308, Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
firmanadhithara1994@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero).

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 73 orang karyawan tetap. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah berdasarkan teknik *sampling* jenuh.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Sederhana lalu melakukan pengujian Hipotesis.

Hasil penelitian didapat bahwa nilai t Hitung sebesar $2,866 > t$ Tabel $1,994$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjungpinang. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi untuk keseluruhan variabel didapat nilai R *square* yang diperoleh sebesar $0,104$ yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjungpinang dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja (X) sebesar $10,3\%$, dan sisanya $89,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Dosen Pembimbing : 2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMACE OF PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. TANJUNGPINANG CITY BRANCH OFFICE

Firman Adhithara 16612308, Manajement. STIE Pembangunan Tanjungpinang
firmanadhithara1994@gmail.com

This study aims to determine how much influence the stress of employee work on employee job satisfaction at PT. Bank Negara Indonesia (Persero).

This type of research is a quantitative associative with a total sample of 73 permanent employees. The sampling technique used is based on saturated sampling technique.

The type of data used in this study is to use primary data and secondary data while the data analysis technique used is the Simple Linear Regression Test and then testing the Hypothesis.

The results showed that the t value was $2.866 > t$ Table 1.994 and the significance value (Sig.) $0.005 < 0.05$. Then it can be concluded that the Work Stress variable (X) affects the Employee Performance (Y) of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Tanjungpinang Branch Office. Furthermore, the coefficient of determination test results for all variables obtained R square value obtained at 0.104 which indicates that the Employee Performance (Y) of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Tanjungpinang Branch Office is influenced by the Work Stress variable (X) of 10.3% , and the remaining 89.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Stress and Employee Performance

Instructor Lecturer : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Instructor Lecturer : 2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan bisnis di era globalisasi ini, banyak perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi bisnisnya. Agar tercapai sebuah keseimbangan bisnis tersebut, perusahaan yang memiliki sumber daya manusia harus diolah secara optimal sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan. Pada perusahaan di bidang jasa, khususnya jasa perbankan memberikan jasa yang berkualitas merupakan salah satu upaya untuk lebih unggul dari para pesaingnya. Tahun 2019 perbankan menghadapi persaingan yang cukup tinggi apalagi menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Apabila itu terjadi, organisasi menginginkan karyawan yang mau memberikan kinerja yang dapat melebihi harapan perusahaan dengan melaksanakan (*extra role*) atau mengerjakan sesuatu lebih dari sekedar tugas wajib mereka (Robbins & Judge, 2014).

Dalam menjalankan fungsinya, perbankan Indonesia berasaskan pada prinsip kehati-hatian. Perbankan Indonesia memiliki fungsi utama yaitu penyalur dan sebagai penghimpun dana masyarakat dalam rangka meningkatkan menunjang pelaksanaan yang memiliki tujuan pembangunan nasional dan stabilitas nasional, meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan pertumbuhan ekonomi, serta pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, karena sumber

daya manusia memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan perlu untuk dikelola dengan baik, sehingga akan tercipta suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu perusahaan. Perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut (Sutrisno, 2014) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa sebuah organisasi yang membantu organisasi ialah sumber daya manusia dan itu asset terpenting untuk membantu beroperasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari apa yang mereka kerjakan antara perpaduan dari pemikiran dan tenaga dapat berujud diliat, di hitung jumlah nya tetapi seorang karyawan dapat dikatakan menemukan prosedur kerja yang lebih baik dan efisien ketika bias memberikan inovasi terbaru, pemecahan masalah dan ide ide kreatif. (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Kompetisi antar pegawai dan antar perbankan tidak jarang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Tingkat stres karyawan pada jasa keuangan perbankan cukup tinggi, hal ini dikarenakan target nasabah yang telah diterapkan oleh bank. Perbankan dapat dikatakan adalah bisnis yang memiliki tingkat kesibukan tinggi. Dimana, setiap hari bisnis jasa keuangan ini berhubungan langsung dengan masyarakat yang menjadi nasabahnya. Hal ini lah yang membuat kesibukan karyawan bank menjadi tinggi pula. Mulai dari mendengar keluhan-keluhan nasabah hingga bersaing untuk pencapaian target. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan bank cukup sering mengalami kejenuhan dalam pekerjaan mereka.

Menurut (Handoko, 2014) stress merupakan kondisi yang mengakibatkan ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi seseorang, proses berfikirnya, dan kondisi seseorang tersebut. Pada tingkat stres yang rendah maka kinerja karyawanpun akan rendah pula. Kondisi yang demikian akan membuat karyawan tidak memiliki tantangan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan muncul rasa kebosanan. Seiring dengan kenaikan stres yang sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini maka karyawan akan lebih mudah mencipatakan ide-ide yang inovatif, antusiasme dan *output* yang konstruktif. Apabila sebaliknya pada tingkat strres yang sangat tinggi kinerja karyawan rendah, dalam kondisi ini akan terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan tentu akan menyebabkan seorang karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Tentunya permasalahan stres kerja ini sangat mengganggu kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjungpinang. Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan baik adalah karyawan tersebut mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan kontribusi yang sudah dilakukan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam pra-penelitian penulis mencoba mewawancarai 30 karyawan BNI Kantor Cabang Tanjungpinang, data informan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Informan Pra-Penelitian
pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Unit	Jumlah Informan
Layanan	10
Pemasaran	10
Umum	10
T o t a l	30

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian tersebut, didapat fenomena bahwa stres yang dialami oleh setiap karyawan adalah target yang selalu bertambah, pengembangan target kerja yang selalu naik tiap bulan dan setiap tahunnya, lalu faktor lingkungan yang tidak mendukung hasil kinerja. Di satu sisi juga rekan kerja turut mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang dapat menimbulkan stres dan tuntutan atasan yang ingin target selalu tercapai.

Berikut hasil wawancara pra penelitian kepada Penyelia ADNK (Administrasi Dalam Negeri dan Kliring) PT. BNI Tbk. Tanjungpinang berinisial IG yang menyatakan bahwa, “pegawai perbankan rentan mengalami stres kerja yang disebabkan tingginya kompetisi dan adanya tuntutan untuk memberikan layanan yang terbaik” (Wawancara Selasa, 09 Juli 2019, Pukul 15.35 Wib).

Tabel 1.2

**Realisasi Baki Debet Kredit Konsumer PT. BNI Cabang Tanjungpinang
Periode Oktober 2019
(Dalam Milyaran Rupiah)**

No	Produk	End Bal	Target FY	Trgt Prop	Posisi		
		2018	2019	Oct-19	30-Sep19	23-Okt-19	24-Okt-19
		A	B	C			
1	GRIYA	156.484	167.480	165.657	162.290	165.061	165.061
2	FLEXI	39.519	56.310	53.512	53.185	55.100	55.320
3	OTHER	4.142	2.550	2.550	1.962	1.962	1.962
Total Bukti Debet		200.145	226.340	221.709	217.437	222.123	222.343

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia Cabang Tanjungpinang, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat target capaian PT. BNI Cabang Tanjungpinang hingga bulan Oktober 2019 ini mencapai Rp. 221.709.000.000 dari Rp. 226.340.000.000 yang ditargetkan di tahun 2019. Angka ini lebih tinggi dari target pada tahun 2018 yaitu sebesar Rp. 200.145.000.000. Selanjutnya wawancara bersama Penyelia Pemasaran PT. BNI Tbk. Tanjungpinang berinisial AG yang menyatakan bahwa, “target nasabah yang diterapkan bank terbilang berat hingga menyebabkan kondisi sikut menyikut di antara sesama bank untuk mendapatkan nasabah” (Wawancara Rabu, 17 Juli 2019, Pukul 09.12 WIB). Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan target menambah stres kerja karyawan. Disamping itu, dengan besarnya target yang harus dicapai, tak heran sering terjadi kompetisi antar para pegawai dalam

bekerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana dan kondisi yang tidak baik, tidak akan bisa memberikan hasil yang maksimal dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ingin berprestasi. Selain itu dengan banyaknya perusahaan pesaing, maka memiliki daya stres yang cukup berat bagi karyawan. Maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam perkembangan untuk mencapai target. Berdasarkan latar belakang di atas maka judul yang diambil dalam penelitian ini yaitu, **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjungpinang Kota”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

- a. Bagaimana stres kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang?
- b. Bagaimana kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang?
- c. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana stres kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang
- c. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang

1.4. Kegunaan Penelitian

Akan ada banyak hal positif yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu antara lain bagi:

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Menambah pengetahuan dan wawasan untuk peneliti mengenai stres kerja dan kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara teoritis maupun aplikasinya di lapangan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, khususnya di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada materi stres kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Bagi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang. Sebagai bahan masukan untuk dapat memberikan pelayanan

yang terbaik kepada nasabah dengan mengembangkan kemampuan Sumber Daya Manusia Perbankan guna menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3) Bagi Peneliti

Menambah wawasan penulis tentang stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.

4) Bagi Pembaca

a) Sebagai bahan referensi dalam ilmu Ekonomi Manajemen sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan.

b) Bagi peneliti berikutnya, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan penulisan hasil penelitian secara menyeluruh dan agar mudah dipahami, akan disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini digunakan penulis untuk menyajikan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, kerangka pemikiran, hipotesis,

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ketiga ini membahas jenis penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data serta teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini terdiri dari lima pokok bahasan utama. Pertama akan membahas secara ringkas gambaran umum PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang. Kedua akan memuat karakteristik responden. Ketiga akan memuat analisis deskripsi mengenai variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Keempat tentang hasil pengukuran dan kelima memuat tentang hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini adalah bab penutup dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan hasil pembahasan dan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikelola secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh (Siagian, 2013), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber daya manusia sangatlah penting peranannya baik itu bagi

perusahaan maupun sumber daya itu sendiri.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan SDM dan SDA yang layak unggul agar dapat dikelola kreatif, efektif dan efisien melalui pendayagunaan, pengembangan dan penelitian. Pada dasarnya manajemen adalah untuk memiliki dan mendapatkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Samsudin, 2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah:

a. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2013) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - 1) Gaji/upah
 - 2) Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - 1) Keuntungan (*benefit*)
 - 2) Pelayanan/kesejahteraan (*services*)

4. Integrasi mencakup:

- a. Kebutuhan karyawan
- b. Motivasi kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Disiplin kerja
- e. Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:

- a. Komunikasi kerja
- b. Kesehatan dan keselamatan kerja
- c. Pengendalian konflik kerja
- d. Konseling kerja

6. Pemisahan tenaga kerja mencakup: Pemberhentian karyawan

Menurut (Wahyudi, 2010), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial, meliputi:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- 2) Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- 3) Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

- 4) Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- 5) Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.2. Stres Kerja

Stres kerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari segi tingkah laku, raut muka, dan pemikiran sesuatu hal yang dilakukan berlebihan dan aktifitasnya. Menurut (Rivai & Sagala, 2011) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) menyatakan stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut (Robbins & Judge, 2013) menjelaskan konsekuensi stres

yang muncul lewat berbagai stresor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu:

- 1) Gejala Fisiologis Sebagian besar perhatian dini atas stres dirasakan pada gejala fisiologis ini. Hasil riset dilakukan untuk memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat merubah metabolisme, detak jantung dan pernafasan meningkat, tekanan darah mengalir meningkat, sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dengan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Jika ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan yaitu fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.
- 2) Gejala Psikologis Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berakibatkan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga Stres dan ketidakpuasan akan mengikat.
- 3) Gejala Perilaku Stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah

perasaan negatif diakibatkan adanya tekanan dialami karyawan dikarenakan hal-hal yang berasal dari pekerjaan yang mereka jalankan.

2.1.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) terdapat beberapa penyebab stres kerja, antara lain pekerjaan yang di berikan terlalu berat hingga menjadi beban kerja, tingginya waktu yang mendesak, rendah nya pengawasan kerja, suasana kerja yang kurang sehat, otoritas kerja yang tidak memadai berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, nilai antara karyawan dengan pemimpin yang berbeda membuat frustrasi dalam kerja.

Selanjutnya menurut (Robbins & Judge, 2013) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1) Faktor Lingkungan, terdapat beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian tidak stabil, semua orang akan memikirkan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak stabil, seperti yang terjadi di Indonesia, hal yang tidak puasa dari kalangan demonsttasi dengan keadaan merela. Kejadian seperti ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Misalnya adanya penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi, maka hotel pun

menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Dengan demikian membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2) Faktor Organisasi, terdapat hal menimbulkan stress banyak sekali faktor di dalam organisasi. Dengan demikian untuk menghindari kekeliruan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang tidak sesuai, bos yang menuntut dan tidak mengetahui, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya, yaitu:

a. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

b. Tuntutan peran, tuntutan peran ini berhubungan dengan sesuatu yang di berikan seseorang sebagai fungsi tertentu yang dilakukan dalam organisasi itu. Permasalahan peran menimbulkan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran apabila karyawan melakukan lebih dari dimungkinkan oleh waktu. Kelebihan peran ini dapat terjadi bila harapan peran tidak dimengerti dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

- c. Tuntutan antar pribadi seperti tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan social teman teman dapat menimbulkan streses besar karna hubungan pribadi yang buruk dari rekan-rekan, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
 - d. Struktur Organisasi menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi, tingkat Aturan yang terlalu berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.
- 3) Faktor Individu mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.
- a. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional membuktikan hubungan pribadi dan keluarga ialah sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat mereka bekerja.
 - b. Masalah Ekonomi. Dapat terjadi apabila individu tidak dapat mampu menagtur sumber daya keuangannya ini merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang menimbulkan stres bagi karyawan untuk mengalihkan perhatian dalam bekerja.
 - c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang berpengaruh dalam stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Dengan demikian gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam

kepribadian orang itu.

- 4) Perbedaan Individu Perbedaan-perbedaan individu dipengaruhi oleh adanya perbedaan persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, keyakinan akan tempat kedudukan kendali, permusuhan. Disini kita akan mengulasnya secara seksama dengan mekanisme yang simpel.
 - a. Persepsi, pemikiran seseorang bahwa ia mulai kehilangan pekerjaan karena perusahaannya melakukan PHK massal dapat diartikan oleh orang lain sebagai suatu kesempatan untuk mendapatkan pesangon yang besar dan memulai bisnisnya sendiri. Adapun persepsi seseorang yang lainnya perihal suatu daerah kerja yang efisien dan menantang dapat dipandang oleh yang lain sebagai mengancam dan menuntun dirinya. Jadi potensial stres dalam faktor lingkungan, organisasional dan individual tidaklah dalam kondisi obyektifnya tetapi subyektifitasnya yang berbicara, tergantung tanggapan setiap individunya.
 - b. Pengalaman kerja, dikatakan orang bahwa pengalaman merupakan guru terbaik. Pengalaman juga dapat merupakan pengurang stres yang sangat baik. Bagi kebanyakan dari kita ketidakpastian akan situasi baru merupakan faktor pendorong terjadinya stres. Apabila untuk mereka yang mampu bertahan stress mereka yang lebih tahan terhadap karakteristik organisasi mereka, pada akhirnya dapat mengembangkan mekanisme stres itu sendiri.
 - c. Dukungan sosial, makin bertambah menunjukkan bahwa hubungan yang baik terhadap rekan kerja dapat menyangga terjadinya stres.

- d. Keyakinan akan tempat kedudukan kendali. Mereka yang mempunyai kekuatan internal yakin mereka mengendalikan tujuan akhir mereka sendiri. Mereka yang mempunyai kedudukan eksternal yakin kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan luar. Bila internal dan eksternal di posisikan sama, kemungkinan besar kaum internal yakin bahwa mereka dapat berpengaruh besar pada kenyataannya. Lebih besar kemungkinan kaum eksternal lebih pasif dan defensif. Daripada melakukan sesuatu untuk mengurangi stres, mereka akan lebih diam mengalah dan lebih besar kemungkinan mengalami stres.
- e. Permusuhan. Contoh tipe A, seseorang yang bekerja atas keterdesakan waktu, dan suatu dorongan kompetitif yang berlebihan. Seorang tipe A lalu terlibat dalam suatu perjuangan yang tidak henti-hentinya dan kronis untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Dan kalau perlu melawan upaya-upaya dari suatu atau orang-orang lain yang menantang. Kepribadaian sedemikian rupa dapat menyebabkan timbulnya tingkat stres yang berlebih dan mengakibatkan serangan jantung. Orang yang secara kronis pemarah, suka curiga, dan tidak mempercayai orang lain termasuk orang yang mempunyai resiko tersebut.
- f. Berbeda dengan orang yang gila bekerja atau *workholic*, selalu bergegas, dan tidak dapat diartikan bahwa mereka benar-benar rawan terhadap penyakit jantung. Sebaliknya orang yang pemarah, tatapan yang senantiasa bermusuhan, dan ketidakpercayaan yang sinis itulah orang yang berbahaya.

2.1.2.2. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Cooper (Rivai & Mulyadi, 2012) antara lain:

1) Kondisi Pekerjaan, meliputi:

- a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif, beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif, individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standar yang terlalu tinggi.
- c. Jadwal bekerja, waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.

2) Stress karena peran

Ketidakjelasan peran atau konflik peran merupakan suatu konflik dihadapi oleh seseorang jika dua perangkat harapan atau lebih berlawanan satu sama lain, dan tuntutan peran berhubungan dengan tekanan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang ia jalankan dalam organisasi. Seseorang yang mengalami konflik peran maka akan menimbulkan suatu stress, dan apabila stress terjadi secara terus menerus dan berkepanjangan maka akan menyebabkan kinerja seseorang akan menurun.

3) Faktor interpersonal

- a. Kerjasama antar teman, kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh boleh dua orang atau lebih dalam pencapaian suatu tujuan. Kerjasama begitu penting, karena melihat dari hakekatnya bahwa seorang

manusia tidak dapat hidup sendirian, manusia membutuhkan bantuan orang lain atau adapun manusia sebagai makhluk sosial.

- b. Hubungan dengan pimpinan, pemimpin dan karyawan seperti garis vertikal. yaitu pemimpin memiliki keputusan hak yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk memerintah kepada bawahannya. Namun pangkat ialah hal yang tidak membatasi hubungan baik seorang pimpinan dengan bawahan.

4) Perkembangan karier

- a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, perubahan jabatan tertentu seperti demosi tentu memiliki alasan serta ketentuan tersendiri. Demosi merupakan salah satu dari tiga jenis perubahan jabatan selain promosi dan mutasi. Perubahan jabatan menuju jenjang atau jabatan yang lebih rendah dan didasari oleh pertimbangan turunnya prestasi dan konduite (kemampuan) kerja karyawan yang bersangkutan.
- b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

5) Struktur organisasi

- a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat, sebuah organisasi formal, memiliki suatu struktur yang terumuskan dengan baik, yang menerangkan hubungan-hubungan otoritas, kekuasaan, akuntabilitas dan tanggung jawabnya. Struktur yang ada juga menerangkan bagaimana bentuk saluran-saluran, serta melalui apa komunikasi berlangsung.

- b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.
 - c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan, dalam menajamen modern staf tidak hanya unsur pelaksana dari implementasi keputusan, tetapi juga menjadi unsur penting yang harus ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.
- 6) Tampilan rumah-pekerjaan
- a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, mencampuradukkan urusan pribadi dengan urusan kantor membuat orang tidak bisa bersikap profesional. Bahkan mencederai profesionalisme.
 - b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup, keluarga dan pasangan hidup berpotensi sebagai sumber dukungan dan senantiasa bersedia untuk memberikan bantuan dan dukungannya ketika individu membutuhkan.
 - c. Konflik pernikahan, berbagai masalah perkawinan merupakan sumber stres yang dialami seseorang, misalnya pertengkaran, perpisahan, pencurian, kematian, salah satu dari pasangan tidak setia, dan lain-lain.
 - d. Stress karena memiliki dua pekerjaan, agar menghasilkan performan yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada beberapa indikator-indikator stres kerja yaitu:

1. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja.

3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6. Otoritas kerja, otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan

tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator stres kerja menurut (Mangkunegara, 2013) yang terdiri dari: a) konflik kerja; b) perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin; c) beban kerja yang dirasakan tertalu berat; d) iklim kerja yang tidak sehat; e) waktu kerja yang mendesak; f) otoritas kerja; g) kualitas pengawasan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Seseorang dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku di tempat kerja atau di sekolah, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik, seperti yang dikemukakan (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2012) bahwa kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut sebagai *performance*, berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance*, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja menurut (Fahmi, 2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak dalam (Widodo, 2014) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Luthans, 2014) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Amstrorng dan Baron (Fahmi, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Masih dalam (Fahmi, 2014), Bastian lebih jauh menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2015) ada enam indikator kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi

kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut (Gomes, 2013) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

- a. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- g. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Mitchell dalam (Sedarmayanti, 2013), menyatakan bahwa kinerja meliputi

beberapa aspek, yaitu *prom quality of work* (kualitas kerja), *promptness* (ketepatan waktu), *initiative* (inisiatif), *capability* (kemampuan) dan *communication* (komunikasi). Hampir sama dengan Mitchell, (Siagian, 2013) menyebutkan kinerja memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), dengan indikator:

- 1) Hasil kerja yang diperoleh;
- 2) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi;
- 3) Manfaat hasil kerja.

b. Ketepatan Waktu (*Promptness*), indikatornya:

- 1) Penataan rencana kegiatan/rencana kerja;
- 2) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja;
- 3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

c. Inisiatif (*Initiative*), indikatornya:

- 1) Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi;
- 2) Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

d. Kemampuan (*Capability*), indikatornya:

- 1) Kemampuan yang dimiliki;
- 2) Keterampilan yang dimiliki;
- 3) Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.

e. Komunikasi (*Communication*), indikatornya:

- 1) Komunikasi intern (ke dalam) organisasi;
- 2) Komunikasi ekstern (ke luar) organisasi;

3) Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

2.1.3.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2014) kinerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2013), adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan

perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai

Hersey, Blanchard dan Johnson dalam (Wibowo, 2014) merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE:

- a. *Ability* meliputi pengetahuan yang dimiliki seseorang dan keterampilan yang bisa ia lakukan untuk menunjang melakukan pekerjaannya.
- b. *Clarity* yaitu berkaitan dengan pemahaman terhadap pekerjaannya dan persepsi peran yang dimilikinya di dalam pekerjaan.
- c. *Help* adalah faktor berupa dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya.

- d. *Incentive* yaitu motivasi baik yang berasal dari dalam maupun luar individu dan berkaitan dengan kerelaan.
- e. *Evaluation* adalah pembinaan dan umpan balik kinerja dari perusahaan bagi karyawannya.
- f. *Validity* adalah praktik personel yang valid dan syah.
- g. *Environmental* atau *environmental fit* adalah kesesuaian dengan lingkungan.

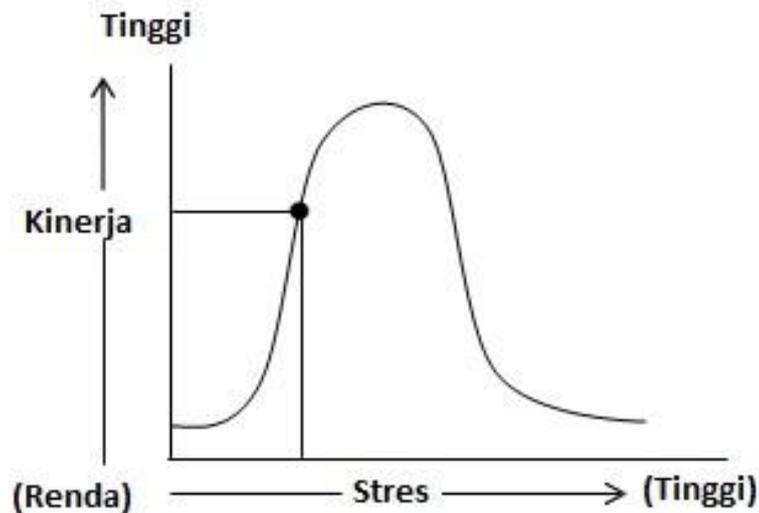
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator stres kerja menurut (Mangkunegara, 2013) yang terdiri dari: a) kualitas kerja; b) kuantitas kerja; c) tanggung jawab; d) kerja sama; e) inisiatif.

2.1.4. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Gambar 2.1.

Hubungan U Terbalik Antara Stres dan Kinerja



Sumber: (P. S. Robbins & Judge, 2013)

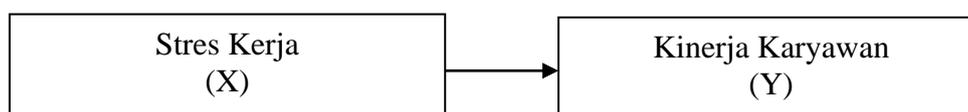
Lebih lanjut menurut (P. S. Robbins & Judge, 2013) stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antar stres kerja dan prestasi kerja. Di bawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang di gambarkan dengan U terbalik. Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun. Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya.

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2012) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi 1 independen variabel yaitu Stres Kerja (X) yang diperkirakan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang Disesuaikan untuk Penelitian (2019)

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013). maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negera Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.

2.4. Penelitian Terdahulu

2.4.1. Jurnal Internasional

1. Ibtisam Mbarak Awadh, Lucy Gichinga dan Dr. Anwar Hood Ahmed (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh (Awadh, Gichinga, & Ahmed, 2015), *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 5, Issue 10, October 2015, ISSN 2250-3153. Berjudul “*Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government*” bertujuan untuk menentukan stres di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. Untuk menetapkan efek permintaan pekerjaan terhadap pekerjaan, gaji, keamanan kerja, dan tekanan waktu terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian adalah desain survei deskriptif dan populasi target penelitian adalah 2.300 karyawan departemen Layanan Publik di tujuh sub kabupaten dari Pemerintah Kabupaten Kilifi. Studi ini menunjukkan bahwa permintaan pekerjaan adalah fakta stres yang menghambat kinerja karyawan meskipun tingkat stres dapat dikelola sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Ada korelasi positif yang kuat antara kinerja dan permintaan pekerjaan. Tekanan waktu adalah penekan utama karena sebagian besar karyawan merasa karena bekerja berjam-jam adalah tantangan besar dalam tanggung jawab ganda membagi waktu mereka karena jam kerja yang panjang menyangkal waktu mereka bersama keluarga dan ini merupakan tantangan besar. Ada korelasi positif yang kuat antara tekanan waktu untuk pekerjaan dan kinerja. Karyawan merasa

bahwa sampai batas tertentu Gaji tidak memadai tetapi itu bukan penyebab yang menghambat kinerja mereka. Sebagian besar karyawan menganggap pekerjaan mereka aman dan tidak merasa keamanan pekerjaan membuat stres. Mereka juga mencatat bahwa Jaminan Kerja memengaruhi komitmen mereka terhadap majikan mereka. Oleh karena itu disimpulkan bahwa stres di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan Kabupaten Kilifi terutama tekanan waktu. Studi ini merekomendasikan bahwa pemerintah Kabupaten Kilifi harus mengatur sesi pemadaman kebakaran untuk karyawannya dan menyediakan waktu yang cukup bagi mereka untuk bersama keluarga mereka.

2. Wilford Mwanza (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh (Mwanza, 2017), *Journal of Economics and Behavioral Studies* (ISSN: 2220-6140) Vol. 9, No. 2, pp. 22-32, April 2017. Berjudul “*The Effects of Stress on Employee Productivity: A Perspective of Zimbabwe’s Socio-Economic Dynamics of 2016*”. Studi ini dilatarbelakangi oleh pengalaman ekonomi Zimbabwe yang memburuk, yang telah menghasilkan tingkat pengangguran yang tinggi, produktivitas yang rendah, biaya yang tinggi untuk melakukan bisnis, meningkatnya perselisihan perburuhan, dan manifestasi yang menekan di antara populasi pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor perubahan, tuntutan atau faktor tekanan, kurangnya dukungan dan partisipasi di tempat kerja oleh pengawas dan anggota staf lainnya, dan peran pekerjaan adalah faktor yang paling menegangkan. Krisis ekonomi abadi di negara itu, tingkat ketidakpastian yang tinggi karena restrukturisasi dan redundansi, dan perubahan pekerjaan tanpa konsultasi, berdampak positif pada

produktivitas karyawan. Hasil regresi menyimpulkan bahwa hubungan kerja yang buruk, kurangnya dukungan di tempat kerja, dan perencanaan yang buruk telah memengaruhi produktivitas secara negatif.

2.4.2 Jurnal Nasional

1. Tri Wartono (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh (Wartono, 2017), KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 4, No.2, April 2017. Berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)” bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada Majalah Mother And Baby dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother And Baby. Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 35 orang. Sedangkan metode pengumpulan data metode yang digunakan ialah dengan menggunakan Kuisisioner (Survei) kepada seluruh pegawai Majalah Mother And Baby Jakarta. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a

diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Ella Jauvani Sagala dan Randa Pebri Ardi (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh (Sagala & Ardi, 2017), *e-Proceeding of Management: Vol.4, No.1 April 2017, Page 221, ISSN: 2355-9357*. Berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University” bertujuan untuk menelaah bagaimana pengaruh yang diberikan oleh stres kerja terhadap kinerja dari 87 orang dosen yang berada pada tujuh fakultas di kampus Telkom University, Bandung. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner. Teknik regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,633 dan nilai signifikansi variabel stres sebesar 0,000. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi pihak yang mengurus sumber daya manusia untuk melakukan konseling khusus dosen secara berkala untuk memantau sejauh mana stres yang dirasakan oleh para dosen dan mengawasi beberapa faktor yang memiliki pengaruh yang besar dalam terciptanya stres kerja.

3. Rachel Natalya Massie, William A. Areros dan Wehelmina Rumawas (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh (Massie, William A. Areros, & Wehelmina Rumawas, 2018), *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018*. Berjudul

“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado“ bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan regresi sederhana, menggunakan teknik kuesioner dan observasi untuk mendapatkan data dan jumlah contoh dalam penelitian ini adalah 32 pekerja. Penghitungan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21 yang dapat menunjukkan hubungan antara kedua variabel, dan seberapa besar pengaruh stres kerja tersebut terhadap kerja pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh negatif, karena nilai koefisien regresi bernilai negatif yaitu 0,34. Efek negatif ini berarti stres kerja semakin berkurang. mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang dikelola, dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ada pada tahap. Korelasi yang cukup yaitu 0,152, rata-rata berarti pengaruh stres kerja terhadap karyawan yang bekerja adalah 15,2% sedangkan 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2012) jenis penelitian asosiatif berdasarkan tingkat kejelasannya merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat direncanakan berfungsi untuk mengungkap, menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dalam mempunyai tingkatan tertinggi di banding diskriptif dan komparatif. Sedangkan kuantitatif ialah pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian melalui angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

3.2. Jenis Data

3.2.1. Data Primer

Data yang dilakukan oleh mahasiswa dinamakan data primer yang diambil dari sumber pertama dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner. (Hariwijaya & Triton, 2013). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder ialah bentuk tabel-tabel dalam bentuk diagram dari data primer yang telah diolah baik lebih lanjut dan telah di selesaikan oleh pihak lain

(Hariwijaya & Triton, 2013). Dalam penelitian ini data sekunder diambil dari dokumen-dokumen Kantor BNI Tanjungpinang.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sangatlah penting, biasa juga dikatakan sebagai teknik untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis diantaranya:

3.3.1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah instrument pengumpulan data yang diambil dalam berbagai metode pengumpulan data. Metode observasi, kuesioner atau wawancara lalu diberikan dengan kegiatan penelusuran dokumentasi. Tujuannya untuk mencapai informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data (Kriyantono, 2010).

3.3.2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2012), teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala *likert* dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *likert*, seperti penjelasan berikut ini :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2012),

3.3.3. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan teknik data yang spesifik apabila dibandingkan dengan teknik wawancara dan kuesioner dalam pengumpulan data. Disebabkan observasi tidak mengacu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2012) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung pada BNI Tanjungpinang. Hal ini sudah dilakukan selama penulisan skripsi ini berlangsung untuk meneliti fenomena.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Arikunto, 2013) populasi adalah subjek penelitian dari keseluruhan. Ialah individu yang mempunyai karakter yang sama dalam sifat walaupun prosentase kesamaan itu sedikit atau bias di sebutkan seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi penelitian yang diambil oleh penulis adalah keseluruhan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjungpinang tahun 2019 yang berjumlah 73 orang karyawan tetap.

3.4.2. Sampel

Teknik penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teknik *sampling* jenuh. (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang terbilang kecil. Berdasarkan penjelasan mengenai sampel tersebut maka penulis mengambil keseluruhan populasi menjadi sampel yaitu 73 orang responden yang merupakan karyawan tetap PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjungpinang.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah Stres Kerja (X) yang diperkirakan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjungpinang.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN	SKALA
Stres Kerja (X)	Menurut (Rivai & Sagala, 2011) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses	Konflik kerja	1, 2, 3	Likert
		Perbedaan nilai antara pegawai dan pemimpin	4, 5, 6	<i>Likert</i>
		Beban kerja yang dirasakan terlalu berat	7, 8, 9	<i>Likert</i>
		Iklim kerja yang tidak sehat	10, 11, 12	<i>Likert</i>
		Waktu kerja yang mendesak	13, 14, 15	<i>Likert</i>

	berfikir, dan kondisi seorang karyawan.	Otoritas kerja	16, 17, 18	<i>Likert</i>
		Kualitas pengawasan (Mangkunegara, 2013)	19, 20, 21	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	Kualitas kerja	1, 2, 3	<i>Likert</i>
		Kuantitas kerja	4, 5, 6	<i>Likert</i>
		Tanggung jawab	7, 8, 9	<i>Likert</i>
		Kerja sama	10, 11, 12	<i>Likert</i>
		Inisiatif (Mangkunegara, 2013)	13, 14, 15	<i>Likert</i>

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2019

3.6. Teknik Pengolahan Data

Apabila telah ditentukan data apa yang diperlukan, dari mana data tersebut didapatkan, dengan cara apa data didapatkan, maka peneliti telah dapat untuk melakukan pengumpulan data (Rumengan, 2010). Di dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu:

3.6.1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan data proses bertujuan agar yang telah dikumpulkan dapat:

1. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, bahwa pengeditan data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data mudah dimengerti.

2. Konsisten, bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru/salah.
3. Lengkap, data yang hilang dari kuesioner atau wawancara yang telah dilakukan. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

3.6.2. Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data kedalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

3.6.3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor jawaban yang dikerjakan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan memberikan skala *likert*. Skala *likert* dalam Sugiyono (2012) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan.

3.6.4. Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan pengelompokkan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan-pertanyaan sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut (Rumengan, 2010), sebuah alat ukur yang baik harus valid dan benar. Untuk mengetahui akan kebenaran dan validitas alat ukur yang ada maka diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas item pernyataan. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan uji koefisien korelasi masing-masing item pernyataan.

Uji validitas merupakan alat ukur yang diukur dan apa yang ingin diukur, ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian maka kuesioner yang diselesaikan harus mengukur apa yang akan diukurinya. Uji validitas memakai analisis regresi linier, keputusan mengetahui *valid* atau tidaknya *point* instrumen. Adapun tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat dirangkum bahwa elemen instrumen tersebut *valid*. (Rumengan, 2010).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya, kesahihan alat ukur dapat menggunakan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya merupakan alat ukur untuk suatu kuesioner yang merupakan parameter dari variabel atau *construct*. Menurut (Ghozali, 2013), uji reliabilitas membuat cara melaksanakan dimana pengukuran hasil yang relatif stabil ketikan pengukuran kembali. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk hal-hal yang menyangkut sosial psikologis seperti sikap, perilaku dan kecenderungan. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,6.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Ada empat jenis pengujian dalam uji asumsi klasik:

3.7.2.1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2013).

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Pendeteksian normalitas secara statistik adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena di nilai lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Untuk lebih sederhana, pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat profitabilitas dari *Kolmogorov-Smirnov Z* statistik. Jika profitabilitas *Z* statistik lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual dalam suatu regresi tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2013).

3.7.2.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya koelasi yang dikarnakan residual pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang wajib adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $d < dl$ atau $> (4-dl)$, maka artinya terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara antara du dan $(4-du)$, maka artinya tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dl dan du atau dimana $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. (Ghozali, 2013)

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah menguji apabila model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homoskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. (Santoso, 2012)

Menurut (Santoso, 2012) untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu “deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Maka dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.2.4. Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk mencari ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi, syaratnya yaitu tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya. (Ghozali, 2013)

3.7.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mengetahui secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis data dalam penelitian ini digunakan uji statistik regresi. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Stres Kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) sehingga persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta dari persamaan regresi

β = koefisien regresi dari variabel X, Stres Kerja

X = Stres Kerja

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ (Ghozali, 2013). t hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{B_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

3.7.4.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Awadh, I. M., Gichinga, L., & Ahmed, A. H. (2015). Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 2250–3153.
- Fahmi, I. (2014). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariwijaya, M., & Triton, B. (2013). *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal & Skripsi: Landasan Teori, Hipotesis Analisis Statistik, Pedoman Teknis, Bahasa Ilmiah, Pendadaran dan Yudisium*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. J. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman* (7th ed.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Kriyantono, R. (2010). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., William A. Areros, & Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 41–49.
- Mawanza, W. (2017). The Effects of Stress on Employee Productivity: A Perspective of Zimbabwe's Socio-Economic Dynamics of 2016. *Journal of*

Economics and Behavioral Studies, 9(2), 22.
<https://doi.org/10.22610/jeb.v9i2.1647>

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA Press.

Sagala, E. J., & Ardi, R. P. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, *4*(2), 41–55. <https://doi.org/10.1016/j.msea.2012.08.091>

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.

Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.

Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang / Vol. 4, No.2, 4(2), 41–55.*

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Widodo, B. (2014). *Teori dan Implementasi (Revisi)*. Yogyakarta: ANDI.

CURICULUM VITAE



Nama : Firman Adhithara
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 19 Maret 1994
Status : Menikah
Umur : 25 Tahun
Agama : Islam
E-mail : firmanadhithara1994@gmail.com
Alamat : KP Purwodadi RT 004 RW 008 Tanjungpinang
Pekerjaan : Karyawan BUMN

PENDIDIKAN

- 1.SD NEGERI 019 TELADAN
- 2.SMP NEGERI 1 TANJUNGPINANG
- 3.SMA NEGERI 4 BATAM
- 4.STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG