

Analisis Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Divisi *Marketing Funding* PT.Bank X Cabang Bandung

Mulia Prasasya

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi
Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan Bandung
Jalan Merdeka 30, Bandung 40117, Indonesia
Email : pasya_bundar@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis stress kerja yang terdiri dari faktor individu, faktor organisasi, dan faktor environmental secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan PT.Bank X dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh dengan kinerja karyawan PT.Bank X.

Sampel menggunakan teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode sampel acak sederhana), yaitu dengan menggunakan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel sebanyak 53 orang marketing funding. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 19.0 for *windows*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar -0,470 untuk *individual factor* (X1), -0,478 untuk *organizational factor* (X2) yang berarti bahwa kedua subvariabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien sebesar -0,117 untuk *environmental factor* (X3) menunjukkan bahwa subvariabel ini tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja karyawan berdasarkan *individual factor* dan *organizational factor* dengan kinerja karyawan marketing *funding* Bank X Cabang Bandung.

Kata Kunci : Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Menghadapi berbagai tantangan dan dinamika perbankan, perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja pelayanan yang terbaik kepada masyarakat pengguna perbankan. Hal ini diperlukan dalam rangka PT.Bank X Tbk sebagai perusahaan perbankan yang memiliki kehandalan, kemandirian dan profesionalisme kerja yang menumbuhkan kepercayaan masyarakat.

Salah satu perusahaan atau organisasi yang sedang berkembang pesat dalam industrinya adalah bank. Di dalam industri perbankan setiap bank harus dapat berkompetisi dan bersaing dalam performance atau kinerja perusahaan yang dapat dicapai dengan berbagai cara, salah satu di antaranya adalah dengan cara mengelola SDM dengan baik dan benar agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam organisasi/perusahaan perbankan

Kenyataan terlihat bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT . Bank X Tbk, saat ini perlu menghindarkan karyawan dari stress kerja untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, agar tingkat kesenjangan dalam menjalankan tugas dan fungsi dapat diatasi dengan mempertimbangkan aspek stress kerja yang dihadapi oleh karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja

Salah satu aspek terpenting di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Agar perusahaan terus berkembang dan terus memberikan nilai tambah diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan dibentuk berdasarkan suatu visi dan misi, yang dalam pelaksanaan visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia- manusia yang saling bekerja sama.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan pelayanan jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karywan mendapatkan imbalan yang berdampak pada kinerja. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stress, yang dapat

berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (munandar,2008 : 371).

Tuntutan yang tinggi terhadap karyawan dapat meningkatkan tingkat stres dalam pekerjaannya. Menurut Gibson dan Ivancevich (2001: 280–281), Stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan.

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Pada akhirnya ini mengarahkan semua bank melakukan peningkatan pada profesionalitas dalam pengelolaan sumber daya manusia agar perusahaan tetap eksis dan semakin produktif.

Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berada di dalam perusahaan. Menurut Wright (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif ditujukan bagi peningkatan kinerja perusahaan dengan memberikan kepuasan pada karyawan, pelanggan, inovasi, dan produktivitas sehingga pengelolaan SDM yang benar merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi / perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Bank X cabang Bandung yang memiliki visi “Menjadi Kebanggaan Bangsa”. Berdasarkan penelitian pendahuluan dengan melakukan wawancara dan pengamatan pada karyawan, mereka mengatakan bahwa mendapat tekanan kerja yang berlebih, terutama bagi karyawan yang berada di divisi *marketing funding*.

Marketing funding merupakan suatu divisi yang bertugas mencari nasabah yang ingin menyimpan sejumlah uangnya di bank X, masing-masing karyawan *funding* ini memiliki target sebesar Rp. 2 Miliar setiap bulannya, dan merupakan kebebasan karyawan tersebut untuk mencari dimana dan siapa saja calon nasabah yang mau menyimpan uangnya di bank X. Hal ini rupanya berdampak pada stres yang terjadi pada pekerjaan mereka meningkat karena tekanan kerja yang dirasakan begitu besar, karena bila seorang karyawan *funding* tidak bisa mencapai target yang ditentukan dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, maka karyawan tersebut akan

langsung diberhentikan dikarenakan beban kerja berlebih, konflik peran, merasa tidak cocok dengan pekerjaannya, ketidakjelasan job description, ketakutan menjalani pekerjaan, serta keraguan meniti karirnya, dan hal tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan Bank X cabang Bandung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *branch manager* diperoleh bahwa kinerja karyawan Bank X memiliki rata-rata yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan oleh masing-masing cabang. Sehubungan dengan hal diatas penulis memiliki dugaan bahwa kinerja karyawan yang tidak maksimal berhubungan dengan tingkat stress kerja. Berdasarkan hasil uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”**Analisis Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja karyawan divisi *Marketing funding* Bank X Cabang Bandung**”

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat stress karyawan yang terjadi pada karyawan divisi *marketing funding* Bank X Cabang Kota Bandung ?
2. Bagaimana tingkat Kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan divisi *marketing funding* Bank X Cabang Kota Bandung ?
3. Bagaimana hubungan Stres Kerja dengan Kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan divisi *marketing funding* Bank X Cabang Kota Bandung ?
4. Bagaimana usaha untuk menurunkan tingkat stress untuk meningkatkan kinerja PT. Bnak X cabang kota Bandung ?

II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam rangka peningkatan upaya pengembangan perusahaan, segala aspek internal perusahaan harus diperhatikan dalam pelaksanaannya. Terutama manusia karena manusia merupakan faktor penggerak dari keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. mengingat fungsi sumber daya manusia adalah fungsi yang paling dekat berhubungan dengan stres kerja sehingga pihak manajemen dapat mengoptimalkan aspek positif stres dalam usaha mendorong kinerja perusahaan dan sekaligus mereduksi aspek negatifnya agar tidak mempengaruhi kinerja.

Beban kerja berlebihan yang pada seorang individu dapat menimbulkan stres dalam pekerjaannya. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Perusahaan harus meminimalisasi kelebihan beban kerja melalui pencegahan - pencegahan maupun perbaikan keadaan stres tersebut. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa menimbulkan stres dan segera mengambil langkah untuk mengatasinya karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada kerugian dari segi finansial.

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagaimana yang pernah dilakukan oleh Harnanto (2009) dengan judul "Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar"

Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa analisis korelasi antara stress kerja dengan prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif dan sangat erat dengan prestasi kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa variabel dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari keenam stres kerja (konflik kerja, beban kerja, kejelasan peran, wewenang, lingkungan kerja dan pengaruh kepemimpinan) sedangkan sisanya sebesar 2,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Penelitian kedua adalah sebagaimana dilakukan oleh Felix Tham (2010) dengan judul : "Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pada

PT. Sinar Ekputra.” Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja (gejala fisik, gejala dalam wujud perilaku, gejala kerja, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai serta semangat kerja pada PT. Sinar Ekputra terdapat korelasi yang kuat dan negative yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas tenaga kerja. Jika stres kerja menurun maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Sedangkan koefisien determinasi sebesar $r^2 = (-0,603)^2$ berarti 36% variasi perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variasi perubahan stres kerja karyawan.

Menurut Robbins (2002: 100), beberapa penyebab stress yang terjadi dalam tempat kerja antara lain adalah:

1. *Individual factor* (Faktor Individu)

- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sangat berharga. Pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu peringkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap kerja.
- c. Kepribadian yang ditimbulkan oleh sifat dari individu itu sendiri.

2. *Organizational factor* (Faktor Organisasi)

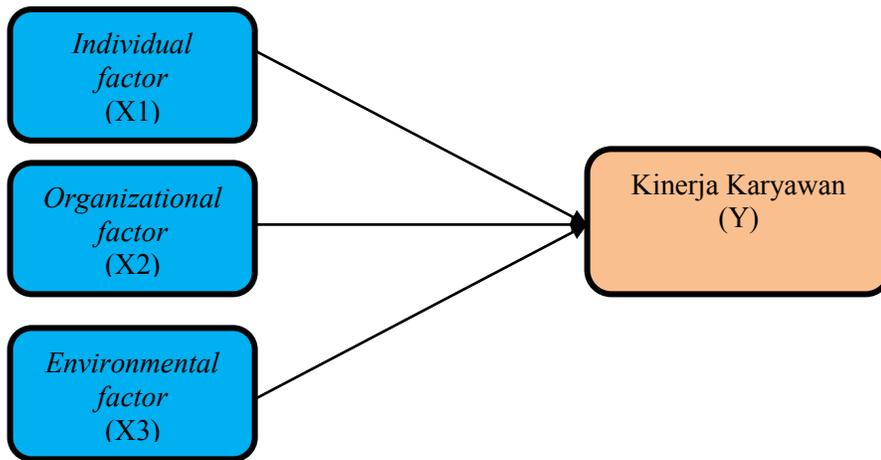
- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Adanya peraturan perusahaan bahwa jika dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, karyawan *funding* tidak bisa mencapai target sebesar Rp.6 miliar, maka ia akan dipecat atau dikeluarkan dari perusahaan. hal ini berkaitan dengan *downsizing* jumlah karyawan *funding* yang semakin menambah tingkat stress yang dialami karyawan dalam pekerjaannya.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. peran seorang *marketing funding* tentunya menjadi krusial dalam perusahaan karena dana-dana yang masuk dari nasabah kemudian akan didistribusikan lagi

untuk keperluan-keperluan produk perbankan lainnya, tanpa dana yang mencukupi maka bank tidak akan bisa menjalankan bisnisnya.

- c. Tuntutan hubungan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Seorang karyawan *marketing funding* yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan-rekannya akan menyebabkan tingginya tingkat stress, biasanya hal ini disebabkan karena setiap *marketing* ingin mencapai targetnya masing-masing supaya tidak dikeluarkan dari perusahaan, serta mendapatkan komisi untuk memenuhi kebutuhan ekonominya sehari-hari.
 - d. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Karyawan lama yang sudah memiliki banyak pengalaman, banyak jaringan serta sejumlah *database* yang lebih lengkap akan menyebabkan tingkat stress yang tinggi karena *marketing funding* merasa tertinggal dan memiliki kesempatan yang kecil untuk mencapai target
 - e. Kepemimpinan Organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Membangun tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat “mengikuti”.
 - f. Tahap Hidup Organisasi yaitu dimana ada empat siklus, tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian dan serangkaian ketidakpastian.
3. *Environmental factor* (Faktor Lingkungan)
- a. Ketidakpastian ekonomi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan *marketing funding* merasa stress karena disatu pihak ia harus memenuhi kebutuhan ekonominya dengan mendapatkan gaji dari pekerjaannya, sedangkan dilain pihak target *funding* menjadi beban karena jika ia tidak bisa memenuhi target tersebut maka ia akan dipecat dari pekerjaannya.

- b. Ketidakpastian politik, hal ini berkaitan dengan suku bunga yang ditetapkan oleh sebuah negara dimana tingkat suku bunga tertentu bisa mempengaruhi seorang investor dalam menanamkan atau menyimpan uangnya di bank. Tidak sedikit marketing *funding* yang berusaha meyakinkan nasabah agar menyimpan uangnya di Bank X, namun *marketing funding* tersebut justru mengorbankan sebagian pendapatannya karena ia mencoba untuk mempertahankan tingkat suku bunga yang dijanjikannya kepada nasaban
- c. Ketidakpastian teknologi, adanya inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat. Berkembang pesatnya teknologi komunikasi membuat seorang karyawan yang kurang menyukai teknologi menjadi tertinggal dibandingkan karyawan *funding* yang lain, sehingga jumlah nasabah yang diprospeknya pun menjadi lebih sedikit dan memperkecil kemungkinannya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini bisa mengakibatkan tingkat stress yang semakin tinggi

Dengan paradigma pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Dari model penelitian di atas menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan dengan kinerja, dan hipotesisnya adalah semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan bagian *marketing funding* maka akan semakin rendah kinerja yang ditunjukkan karyawan.

III. METODE PENELITIAN

METODE YANG DIGUNAKAN

Berdasarkan latar belakang permasalahan serta tujuan, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan eksplanatori. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuannya untuk menggambarkan sesuatu masalah yang terjadi dengan menggunakan metode statistika parametrik (Sekaran 2006:72) dan metode eksplanatori atau eksplanatif atau eksplanasi, menurut Ulber Silalahi (2009:30) bahwa penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel.

OPERASIONALISASI VARIABEL

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	No. item
Stres Kerja Robbins (2002: 100)	a. <i>Individual Factor</i>	a. Sifat dan Kepribadian seseorang	Ordinal	1,2,3,4
		b. Adanya masalah dalam keluarga		5,6,7
		c. Masalah ekonomi		8,9,10
	b. <i>Organizational factor</i>	d. Tuntutan hubungan antar pribadi		11,12
		e. Tuntutan tugas /		13,14

		pekerjaan f. Tuntutan peran dalam perusahaan g. Struktur organisasi h. Kepemimpinan organisasi i. Ketidakpastian ekonomi j. Ketidakpastian politik k. Ketidakpastian teknologi		15,16 17,18 19,20 21,22 23,24 25
Kinerja (Herman Aguinis 2007 : 79)	<i>Contextual Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Persisting with enthusiasm and exerting extra effort as necessary to complete one's own task activities successfully</i> ▪ <i>Volunteering to carry out task activities that are not formally part of the job</i> ▪ <i>Helping and cooperating with others</i> ▪ <i>Following organizational rules, procedures,</i> ▪ <i>Endorsing, supporting, defendin g organizational objectives</i> 	Ordinal	26,27,28,29, 30 31,32,33,34 35,36 37,38,39,40, 41 42,43,44

POPULASI

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan bagian *marketing funding* di Bank Mega Cabang Bandung sebanyak 9 Cabang dengan jumlah total karyawan divisi

marketing *funding* sebanyak 53 orang. Karena jumlah karyawan yang sedikit maka penulis menggunakan keseluruhan jumlah karyawan tersebut sebagai populasi untuk diteliti.

PENGOLAHAN DATA

Untuk mengetahui korelasi kedua variabel digunakan rumus koefisien korelasi *spearman brown*, yang digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara stress kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut:

Untuk data yang tidak memiliki angka kembar:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Untuk data yang memiliki angka kembar:

$$\rho = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Di mana:

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_y$$

$$\sum T_x = \sum T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan:

ρ = koefisien korelasi

d_i = selisih ranking antara variabel x dan variabel y

n = banyaknya pasangan data

T_x = faktor korelasi pada angka yang sama untuk variabel x

T_y = faktor korelasi pada angka yang sama untuk variabel y
 t = jumlah data yang memiliki angka nilai sama

Setelah didapat angka koefisien korelasi Rank Spearman (ρ), langkah selanjutnya adalah mengukur kuat lemahnya hubungan (korelasi) antara variabel tersebut. Pengukuran dilakukan dengan ketentuan seperti dikemukakan oleh Suryana (2010: 61) yaitu:

Tabel 3.2
 Range Kuat Hubungan Variabel

Nilai interval r	Kuat hubungan
$0 \leq r < 0.2$	Sangat Rendah
$0.2 \leq r < 0.4$	Rendah
$0.4 \leq r < 0.6$	Sedang (cukup kuat)
$0.6 \leq r < 0.8$	Kuat
$0.8 \leq r \leq 1$	Sangat Kuat

Sumber: Suryana (2010: 61)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan *Marketing Funding*

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah salah satu cara pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak seharusnya terjadi korelasi antara variabel-variabel bebas (Ghozali, 2007: 57)

Hipotesis multikolinearitas:

Ho : tidak ada multikolinearitas jika VIF < 10

Ha : ada multikolinearitas jika VIF > 10

Tabel 5.1
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.721	1.388
X2	.448	2.234
X3	.527	1.899

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai VIF untuk ketiga variabel independen adalah < 10, sehingga variabel independen lolos uji multikolinearitas. Setelah melakukan uji Multikolinearitas, pada bagian ini penulis menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Bank X dengan menggunakan analisis regresi berganda, karena dimensi dari setiap variabel dianggap sebagai variabel independen (X). Melalui analisis regresi berganda, ingin diketahui pengaruh dari variabel tersebut terhadap kinerja karyawan Bank X, dimana variabel bebas yaitu *individual factor* (X1), *organizational factor* (X2), dan *environmental factor* (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Uji statistik yang digunakan adalah metode regresi berganda dengan bantuan program *software* SPSS.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang terdiri dari : variabel *individual factor* (X1), *organizational factor* (X2), *environmental factor* (X3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) marketing funding Bank X Cabang Bandung.

Setelah didapat angka koefisien korelasi Rank Spearman (ρ), langkah selanjutnya adalah mengukur kuat lemahnya hubungan (korelasi) antara variabel tersebut. Pengukuran dilakukan dengan ketentuan seperti dikemukakan oleh Suryana (2010: 61) yaitu:

Tabel 5.2
Range Kuat Hubungan Variabel

Nilai interval r	Kuat hubungan
$0 \leq r < 0.2$	Sangat Rendah
$0.2 \leq r < 0.4$	Rendah
$0.4 \leq r < 0.6$	Sedang (cukup kuat)
$0.6 \leq r < 0.8$	Kuat
$0.8 \leq r \leq 1$	Sangat Kuat

Sumber: Suryana (2010: 61)

1. Analisis Korelasi antara *Individual Factor* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

Ho : *Individual Factor* (X1) tidak memiliki hubungan dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y)

Ha : *Individual Factor* (X1) memiliki hubungan dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria uji: tolak H_0 bila signifikansi $< \alpha$ (0,05)

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3
Korelasi antara *Individual Factor* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			X1	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.470**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	53	53
	Y	Correlation Coefficient	-.470**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	53	53

Correlations

			X1	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.470**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	53	53
	Y	Correlation Coefficient	-.470**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	53	53

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

Nilai signifikansi (sig) untuk variabel X1 (*individual factor*) adalah 0.000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga berdasarkan kriteria uji maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain *individual factor* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan interpretasi koefisien korelasi pada tabel 5.17, nilai koefisien korelasi sebesar -0,470 bermakna bahwa *individual factor* memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat) dengan kinerja karyawan.

Faktor Individu yang dimaksud disini antara lain dapat dilihat dari adanya masalah keluarga menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sangat berharga. Pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja. Selain itu bisa juga muncul masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu peringkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap kerja.

2. Analisis Korelasi antara *organizational Factor* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : *Organizational Factor* (X2) tidak memiliki hubungan dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y)

H_a : *Organizational Factor* (X2) memiliki hubungan yang dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria uji: tolak H_0 bila signifikansi $< \alpha$ (0,05)

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4

Korelasi antara *Organizational Factor* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

			X2	Y
Spearman's rho	X2	Correlation Coefficient	1.000	-.478**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	53	53
	Y	Correlation Coefficient	-.478**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	53	53

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

Nilai signifikansi (sig) untuk variabel X2 (*organizational factor*) adalah 0.000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga berdasarkan kriteria uji maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain *organizational factor* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan interpretasi koefisien korelasi pada tabel 5.18, nilai koefisien korelasi sebesar -0,478 bermakna bahwa *organizational factor* memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat) dengan kinerja karyawan.

Faktor Organisasi bisa juga dilihat dari tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas dan otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Dapat memberi tekanan pada orang bila kecepataannya dirasakan sebagai berlebihan. Makin banyak ketergantungan antar tugas seorang dengan tugas orang, lain kehadiran stres makin potensial. Sebaliknya otonomi cenderung mengurangi stres.

Selain itu tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Peran yang kelebihan beban terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

Kita juga harus memperhatikan tuntutan hubungan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para

karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil.

3. Analisis Korelasi antara *environmental Factor* (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

Ho : *Environmental Factor* (X3) tidak memiliki hubungan dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y)

Ha : *Environmental Factor* (X3) memiliki hubungan dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria uji: tolak H_0 bila signifikansi $< \alpha$ (0,05)

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5

Korelasi antara *Environmental Factor* (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			X3	Y
Spearman's rho	X3	Correlation Coefficient	1.000	-.117
		Sig. (2-tailed)	.	.404
		N	53	53
	Y	Correlation Coefficient	-.117	1.000
		Sig. (2-tailed)	.404	.
		N	53	53

Nilai signifikansi (sig) untuk variabel X3 (*environmental factor*) adalah 0.404, yang berarti lebih besar dari nilai α (0,05), sehingga berdasarkan kriteria uji maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau dengan kata lain *environmental factor* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan interpretasi koefisien korelasi pada tabel 5.18, nilai koefisien korelasi sebesar -0,117 bermakna bahwa *environmental factor* memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah dengan kinerja karyawan.

Faktor Lingkungan yang dimaksud oleh peneliti bisa dilihat dari ketidakpastian ekonomi, apabila ekonomi itu menurun, orang menjadi makin mencemaskan keamanan keuangan mereka, kemudian ketidakpastian politik, cenderung dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai negara

tentang sistem politik yang stabil dimana perubahan lazim dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Dan yang terakhir adalah ketidakpastian teknologi, adanya inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat

Berdasarkan ketiga tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar -0,470 untuk *individual factor* (X1), -0,478 untuk *organizational factor* (X2) yang berarti bahwa kedua subvariabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien sebesar -0,117 untuk *environmental factor* (X3) menunjukkan bahwa subvariabel ini tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja karyawan berdasarkan *individual factor* dan *organizational factor* dengan kinerja karyawan marketing *funding* Bank X Cabang Bandung.

5.4.1 Hasil Analisis Korelasi antara Stress kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

Ho : Stress kerja (X) tidak memiliki hubungan dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Stress kerja (X) memiliki hubungan dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria uji: tolak H_0 bila signifikansi $< \alpha$ (0,05)

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.20
Korelasi antara Stress kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

			Stress_kerja	Kinerja
Spearman's rho	Stress_kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.466**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	53	53
	Kinerja	Correlation Coefficient	-.466**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	53	53

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

Nilai signifikansi (sig) untuk variabel X (stress kerja) adalah 0.000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga berdasarkan kriteria uji maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau

dengan kata lain stress kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan interpretasi koefisien korelasi pada tabel 5.18, nilai koefisien korelasi sebesar -0,466 bermakna bahwa *environmental factor* memiliki tingkat hubungan yang sedang cenderung kuat namun berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat stress kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Untuk memperkuat hasil tersebut, penulis mewawancarai semua responden dalam penelitian ini. Sebanyak 5 orang responden rata-rata menyatakan bahwa stress yang dirasakannya memang tidak jarang membuat mereka memiliki keinginan untuk berpindah kantor, akan tetapi perasaan tertekan akibat stress tersebut justru membuat mereka merasa semakin terpacu dan memiliki tanggung jawab agar target perusahaan bisa tercapai

Menurut penulis pengaruh stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223), Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Saat stress tidak tertangani dengan baik oleh perusahaan maka akan terjadi penurunan kinerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Tingkat Stress Kerja Karyawan

Kondisi stress kerja tergolong sedang cenderung tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden sebanyak 40 karyawan pada tingkat kategori stress yang sedang cenderung tinggi dengan persentase sebesar 74,47%. Pengukuran tingkat stress didasarkan oleh tiga faktor yaitu

- Faktor individu dengan rata-rata total secara keseluruhan adalah 2,594 yang termasuk dalam kategori tingkat stress sedang.
- Faktor organisasi rata-rata total secara keseluruhan adalah 2,471 yang termasuk dalam kategori tingkat stress sedang.
- Sedangkan faktor environmental memiliki rata-rata total secara keseluruhan adalah 2,057 yang termasuk dalam kategori tingkat stress yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor lingkungan menjadi penyebab stre yang tertinggi.

2. Tingkat Kinerja Karyawan

Tingkat Kinerja pekerja bagian divisi *marketing funding* PT Bank X Tbk pada saat ini memiliki nilai rata-rata 3,477. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Bank X termasuk dalam kategori kineja yang sedang. Dengan hasil perolehan ini dapat dikatakan cukup namun perlu terus di tingkatkan, agar kinerja setiap responden baik.

3. Korelasi Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diperoleh kesimpulan:

- Nilai koefisien korelasi sebesar -0,470 bermakna bahwa *individual factor* memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat) dengan kinerja karyawan,
- Nilai koefisien korelasi sebesar -0,478 bermakna bahwa *organizational factor* memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat) dengan kinerja karyawan,
- Sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,117 bermakna bahwa *environmental factor* memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan faktor penyebab stres dan korelasi stress dan kinerja dapat diambil kesimpulan bahwa faktor environmental mempunyai hubungan yang rendah dengan stress kerja.

4. Upaya penanganan stres

Adapun usulan upaya penanganan stress yang terjadi pada PT Bank X, sekaligus menjadi tujuan dari pengembangan tingkat kinerja, yaitu dengan melakukan dua pendekatan :

- Pendekatan individual upaya penanganan dapat dilakukan dengan latihan fisik yaitu melalui kegiatan senam bersama oleh para karyawan secara rutin
- Pendekatan organisasi upaya penanganan ini dapat dilakukan dengan cara pola recruitmen dengan mempertimbangkan profil dari masing-masing pekerja.

6.2 Saran

1. Tingkat stress kerja merupakan hal yang memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja, khususnya bagi perusahaan jasa perbankan, karenanya PT. Bank X perlu untuk pengelolaan tingkat stress para karyawannya ini secara berkala dan continue, agar dapat mengetahui dan mengantisipasi terjadinya stress kembali.
pada saat penelitian ini dilakukan belum terdapat penelitian yang mendalam tentang cara pengukuran tingkat stress khususnya di bidang marketing. Karenanya penelitian dimasa yang akan datang dapat diarahkan untuk mencari indikator-indikator yang lebih tepat bagi pengukuran tingkat stress, khususnya di bagian marketing agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yang bergerak dibidang yang serupa.
2. Pengujian tingkat kinerja karyawan di PT Bank X yang dilakukan pada penelitian ini hanya dilihat dari performenc assessment yang bersumber dari manajer yaitu hanya

dilihat dari target yang dicapai oleh masing-masing karyawan saja. Tahapan pengujian ini tidak hanya berdasarkan pada manajer assessment saja, tetapi juga proses assessment pada tahap-tahap selanjutnya yaitu dengan cara review kinerja dimuali dari perilaku, hasil dari kinerja dan new goals dan rencana yang akan dilakukan dan proses penilain ini pula dapat dilakukan dengan cara melihat hubungan masing-masing karyawannya dan terhadap para nasabahnya. Proses penilaian kinerja ini harus dilakukan secara rutin dengan periode waktu tertentu agar dapat dapat melakukan evaluasi terhadap kegiatan untuk peningkatan kinerja.

3. Hasil pengukuran hubungan anatara stress kerja dengan kinerja karyawan PT Bank X yang dilakukan pada penelitian ini melibatkan seluruh populasi marketing funding di PT Bank X, yaitu sejumlah 53 orang. Jumlah tersebut sangat sedikit, sehingga hasil pengukuran ini spesifik untuk PT Bank mega dan tidak dapat digunakan pada aplikasi atau penelitian-penelitian yang lain. Penelitian lebih lanjut dapat mengembangkan pengukuran ini dengan menggunakan jumlah populasi atau sample yang lebih banyak sehingga dapat di peroleh tingkat korelasi yang lebih baik.
4. Usulan penanganan tingkat stree ini hanya akan menjadi hasil penelitian saja, apabila tidak dijalankan secara konsisten oleh perusahaan karenanya membutuhkan dukungan dari semua para team leader masing-masing cabang dan dukungan dari jajaran direksi untuk melakukan upaya penanganan stress kerja. Maka penulis mengusulkan agar PT Bank X membentuk suatu biro konseling dimana biro konseling yang dilakukan oleh masing-masing team leader di tiap cabangnya ini mempunyai fungsi menampung aspirasi dan keluhan kesah yang terjadi dalam kehidupan oraganisasi environmental dan individualnya.

Penanganan stress sebagai bagian dari pengelolaan kinerja memiliki konsekuensi logi, yaitu investasi untuk upaya peningkatan kinerja PT Bank X.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. 2005. *Performance Management 2nd Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- _____. 2007. *Performance Management. 3rd Edition*. New Jersey: Pearson..
- Dwiyanti, E., 2001, *Stress Kerja di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota. DPRD di Kota Surabaya*.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. 2003. *Development of a multidimensional workload rating scale: Results of empirical and theoretical research*. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload*.
- Heizer, Jay. & Barry. Render. 2008. *Manajemen Operasi, Edisi tujuh*, Jakarta : Salemba. Empat.
- Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka.
- Lovelock, C. and Wirtz J. 2004. *Services Marketing, Fifth Edition*, Prentice Hall,. New Jersey.
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behaviour*, New York: McGraw-Hill Book Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Margiati, Lulus. 1999. *Stress Kerja : Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik. Surabaya: Fakukltas Kesehatan Masyarakat.
- Milbourn G. 2006. *Jurnal of American Academy of Business*, Vol 8, No.2, hal 44-50, 2006.
- Nimran, Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV Alfabeta.
- Prawirosentono Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.
- Render, Barry. 2008. *Operations Management*. Prentice Hall.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT rajagrafindo persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja. Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Aditama.

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit. ALFABETA.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu:
Yogyakarta.