

-JOB STRESS

- PERFOR MANKS
ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPRIBADIAN TIPE B TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ANEKA USAHA PT. (PERSERO) PELINDO III SURABAYA

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**

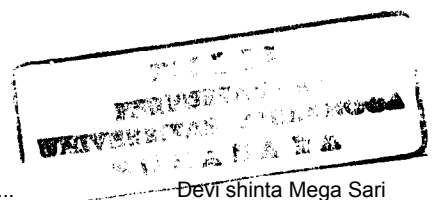
B. 198/06

Sari
D



**DIAJUKAN OLEH
DEVI SHINTA MEGA SARI
No. Pokok : 040114118**

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**



SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPERIBADIAN TIPE
B TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ANEKA
USAHA PT. (PERSERO) PELINDO III SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :
DEVI SHINTA MEGA SARI
No. Pokok : 040114118


TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,


Dra. Ec. Tien Sumartini, MS

TANGGAL 19 oktober 2006

KETUA PROGRAM STUDI,


Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, S.E.

TANGGAL 3 November 2006

Kata Pengantar

Alhamdulillah, Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya Dia-lah yang telah memberi kekuatan dan petunjuk serta rahmat dan karunia sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam juga kami sampaikan kepada junjungan kami nabi besar Muhammad S.A.W. yang telah menunjukkan jalanterang berupa Islam kepada kami, sehingga kami bisa menyandarkan diri selama masa-masa sulit penulisan skripsi ini. Penulisan ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

Sebesar apapun upaya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidaklah mungkin berhasil tanpa bantuan pihak yang telah memberikan bantuannya kepada penulis. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan pada orang tua penulis, yang telah banyak memberikan do'a, bantuan dan dorongan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Disamping itu penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dan tulus ikhlas kepada :

1. Drs. Ec. H. Karyadi Mintaroem MS selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
2. Dr. H. Amiruddin Umar, SE selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
3. Dra. Ec. Tientje Soemartini MS selaku dosen pembimbing, yang sangat sabar membimbing dan memberi kemudahan pada penulis dari awal hingga akhir proses penulisan skripsi ini (Terimakasih untuk semuanya Bu dan semoga sehat selalu).
4. Segenap karyawan PT. Pelindo III yang telah membantu khususnya Tante Eni.
5. Sahabat-sahabat saya Puput, Sari, Ida terimakasih kalian telah menjadi sahabat yang baik hati dan tidak sombong. (*I will never forget u girls... love you all*).

6. Anak-anak *psycho* Elok, Aulia, Erisca, Akti, Lista, Tina, Yunita, Nunik, dan lainnya, terimakasih untuk semuanya *and keep smile psycho*.
7. Konselor saya yang baik hati mbak wenny dan ibon, terimakasih kalian telah setia mendengarkan curhatan saya selama perkuliahan.
8. Anak-anak Farah Indah, terimakasih atas transportnya.
9. Buat teman-teman satu angkatan 2001 yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu tetep kompak aja.

Semuanya merupakan bantuan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini selama kuliah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Saran dan kritik yang membangun amat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini dan semoga ilmu yang penulis dapatkan selama di FE Unair ini bermanfaat baik bagi diri sendiri dan orang lain Amin.

Surabaya, September 2006

Penulis

Abstraksi

Sejalan dengan perkembangan jasa kepelabuhan yang makin meningkat maka PT. (Persero) PELINDO III Surabaya berusaha meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk bisa meningkatkan mutu profesionalitas pelayanan terhadap pelanggan, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi maka perusahaan harus meminimalisasi faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

Variabel stres kerja (X_1) seperti *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Role Overload*, *Responsibility*, *Change*, dan *Time Pressure* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan kepribadian tipe B (X_2) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja pada tekanan yang rendah akan meningkatkan kinerja namun jika semakin ditingkatkan maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki ambang batas yang optimal terhadap tekanan kerja yang diberikan. Semakin tinggi tekanan bukan semakin meningkatkan kinerja namun berakibat sebaliknya yaitu menurunkan kinerja. Tipe kepribadian B merupakan tipe dengan ciri-ciri orang yang sabar, tidak ambisius, tidak kompetitif, cenderung lebih aman. Sementara Sifat-sifat yang demikian akan lebih sulit untuk terkena stres dibandingkan tipe kepribadian A yang bersifat ambisius, cepat tersinggung, terburu-buru, sangat kompetitif. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan pengujian hipotesisnya menggunakan uji F dan uji T. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y_1 = 5,257 - 0,147 X_1 + 0,201 X_2$$

Hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara stres kerja (X_1) dan kepribadian tipe B (X_2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel tergantung.
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara stres kerja (X_1) dengan kepribadian tipe B (X_2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel tergantung.
3. Kepribadian tipe B berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai beta sebesar 0,356.

DAFTAR ISI

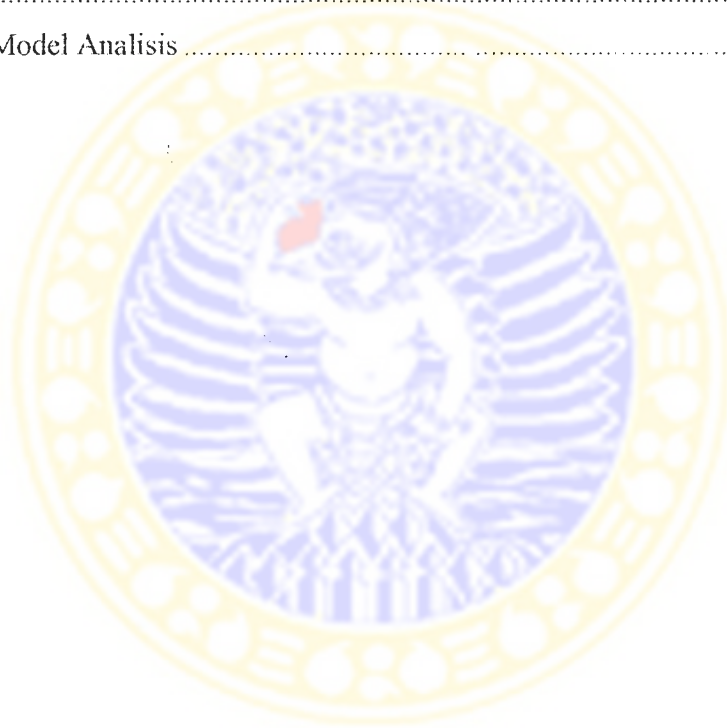
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar	iii
Abstraksi.....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran.....	x
BAB I PENDAHULUAN	xi
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Skripsi.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Definisi Stres.....	8
2.1.2. Definisi Stres Kerja	10
2.1.3. Strategi mengatasi stres.....	12
2.1.4. Definisi Kepribadian	19
2.1.5. Definisi Kinerja.....	20
2.1.6. Penilaian kinerja.....	25
2.1.7. Hubungan Stres Kerja, Kinerja dan Kepribadian.....	27
2.2. Penelitian Sebelumnya	28

2.3.	Model Analisis	29
2.4.	Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1.	Pendekatan Penelitian	31
3.2.	Identifikasi Variabel	31
3.3.	Definisi Operasional	32
3.4.	Jenis Dan Sumber Data	38
3.5.	Prosedur Penentuan Populasi Dan Sampel	39
3.6.	Pengumpulan Data	40
3.7.	Validitas Dan Reliabilitas	41
3.7.1.	Validitas	41
3.7.2.	Reliabilitas	42
3.8.	Teknik Analisis	42
3.8.1.	Asumsi Yang Digunakan Dalam Regresi	44
3.8.2.	Uji hipotesis	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1.	Gambaran Umum Subyek Dan Obyek Penelitian	47
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2.	Misi Dan Visi Perusahaan	51
4.1.2.1.	Misi Perusahaan	51
4.1.2.2.	Visi Perusahaan	54
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian	57
4.2.1.	Karakteristik Responden	57
4.2.2.	Validitas dan Reliabilitas Data	60
4.2.3.	Deskripsi jawaban responden	64

4.2.4.	Uji Asumsi Klasik	73
4.3.	Analisis Model Dan Pembuktian Hipotesis.....	75
4.3.1.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Bebas terhadap Kinerja	77
4.3.2.	Pembuktian Hipotesis.....	81
4.4.	Pembahasan	84
4.4.1.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.4.2.	Pengaruh Stres Kerja dengan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.....	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		91
5.1.	Simpulan.....	91
5.2.	Saran.....	92
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....		93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 <i>A Model Of Occupational Stress</i>	13
Gambar 2-2 Stres Kerja.....	16
Gambar 2-3 Faktor-Faktor Yang Memberikan Kontribusi Terhadap Kinerja Pekerjaan Individu	24
Gambar 2-4 Model Analisis	29



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Profil Kepribadian Tipe A dan B	20
Tabel 4.1. Distribusi Usia Responden	57
Tabel 4.2. Distribusi Pendidikan Responden	58
Tabel 4.3. Distribusi Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.4. Distribusi Masa kerja Responden.....	59
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Bebas	61
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian dan Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas pada Seluruh Variabel Penelitian	63
Tabel 4.8. Kategori Penilaian	65
Tabel 4.9. Penilaian Indikator <i>Role Conflict</i> (X_1).....	65
Tabel 4.10. Penilaian Indikator <i>Role Ambiguity</i> (X_2).....	66
Tabel 4.11. Penilaian Indikator <i>Role Overload</i> (X_3).....	67
Tabel 4.12. Penilaian Indikator <i>Responsibility</i> (X_4).....	68
Tabel 4.13. Penilaian Indikator <i>Change</i> (X_5).....	69
Tabel 4.14. Penilaian Indikator <i>Time Pressure</i> (X_6).....	70
Tabel 4.15. Frekuensi Kepribadian (X_2) Responden.....	71
Tabel 4.16. Penilaian Indikator kinerja (Y_1)	72
Tabel 4.17. Koefisien <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF).....	74
Tabel 4.18. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	75
Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.20. Perbandingan Kinerja Tipe Kepribadian A dan B	89
Tabel 4.21. Perbandingan Stres Kerja Tipe Kepribadian A dan B.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner
- Lampiran 2: Deskripsi Variabel
- Lampiran 3: Reliability
- Lampiran 4: Korclasi Spearman, S
- Lampiran 5: Regresi linier berganda
- Lampiran 6: Tabel uji F
- Lampiran 7: Tabel uji T



BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Dewasa ini persaingan industri jasa kepelabuhan sangat ketat, terutama setelah adanya krisis moneter di Indonesia. Belum lagi masalah krisis moneter hilang, belakangan ini kondisi rakyat Indonesia semakin memprihatinkan dengan naiknya harga BBM yang ditentukan oleh pemerintah. Hal ini tentu saja membuat beberapa perusahaan, salah satunya adalah PT. Pelindo III Surabaya harus menghemat anggaran pengeluaran sehingga tidak jarang banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dan pengurangan sejumlah karyawan. Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan ini akan meningkatkan beban kerja maupun permasalahan-permasalahan organisasi lainnya. Dampak permasalahan tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologis para karyawan yang akhirnya akan menimbulkan stress kerja bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan.

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger, dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Karyawan harus rela dipindahkan ke bagian yang sangat tidak dikuasai dan tidak tahu berapa lama lagi karyawan akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu, para karyawan tersebut harus menghadapi boss baru, pengawasan yang ketat,

tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya, dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stress kerja (www.e-psikologi.com).

Stres kerja oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Stress kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri. Banyak studi yang menghubungkan stres kerja dengan berbagai hal, misalnya stress kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, ketegangan, ketidakhadiran, dan sering juga dihubungkan dengan kinerja.

Hubungan antara stres kerja dengan beberapa hal diatas (kecuali kinerja) relative lebih jelas. Sebagai contoh, tingginya level stress kerja dipersepsikan berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja. Tingginya level stres kerja juga dipersepsikan berhubungan secara negatif dengan kesehatan mental, namun bagaimana hubungan tingkat stress kerja dengan kinerja masih mengandung persoalan, menurut Miner (1988) masih merupakan isu yang diperdebatkan.

Stres yang dihadapi oleh para pekerja akan mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Rue dan Byars (1984: 482) menjelaskan pengertian kinerja sebagai *'the degree of accomplishment of the tasks that make up an employee's job. It reflects how an employee is fulfilling the requirements of a job'*. Menurut Rue dan Byars, kinerja merupakan seberapa besar penyelesaian tugas-tugas

yang diberikan kepada pekerja. Menurut salah satu ahli (Rice, 1990:21) dalam buku *Stress & Health* seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika mengalami:

”(1) Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja. (2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu”.

Semakin tinggi tingkat stress seorang pekerja maka akan mempengaruhi kinerja pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Biasanya stress yang dialami oleh pekerja selalu dikaitkan dengan penurunan kinerja. Menurut Luthans (Luthans, 1998; 339) terdapat hubungan antara stress terhadap kinerja, yaitu :

”Kinerja dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh stress dan kinerja biasanya menurun tajam pada saat stress mencapai tingkat yang lebih tinggi. Tetapi hal itu tidak berlaku bagi semua pekerja. Ada juga pekerja yang kinerjanya meningkat pada saat mereka mengalami stress. Stress bagi pekerja tersebut merupakan sesuatu yang dapat dijadikan sebagai motivator dalam melaksanakan pekerjaan mereka”.

Suatu hipotesis bentuk U terbalik telah lama diterima sebagai penjelasan mengenai hubungan antara stress kerja-kinerja. Namun demikian, beberapa studi terakhir tidak mendukung hipotesis tersebut. Miner (1988), telah berulang-ulang menemukan kinerja cenderung menurun dengan meningkatnya level stress.

Hal itu setidaknya juga didukung oleh Sullivan dan Bhagat (1992). Dalam studi mengenai stress kerja (yang diukur dengan *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) dan kinerja, pada umumnya ditemukan bahwa ”stress kerja berhubungan secara negatif dengan kinerja”. Namun demikian, penemuan Miner dan Sullivan &

Bhagat tersebut perlu dikaji lebih lanjut agar memperjelas fenomena yang ada, lebih-lebih jika dipertimbangkan adanya variabel moderator.

Dalam kaitannya dengan variabel moderator, beberapa studi telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang dianggap dapat memperkuat / memperlemah pengaruh stres kerja. Seperti dalam penelitian Yun (2001) "kepribadian individu dapat menyebabkan beberapa karyawan rentan terhadap stres".

Menurut Davis & Newstrom (1985:202) dalam *organizational behavior*, "Kepribadian tipe B lebih bersikap santai dan tenang (*easygoing*) sehingga individu dengan tipe ini kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres. Sementara kepribadian tipe A digambarkan sebagai individu yang agresif dan kompetitif, dan menetapkan standar terlalu yang tinggi sehingga stres konstan yang dirasakan akan menimbulkan penyakit yang berkaitan dengan stres misalnya serangan jantung".

Dengan latar belakang tersebut diatas itulah, maka dilakukan penelitian tentang "Pengaruh Stres Kerja dan Kepribadian Tipe B Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aneka Usaha PT. (Persero) Pelindo III Surabaya".

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah stres kerja dan kepribadian tipe B secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah stres kerja dan kepribadian tipe B secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?

- 3) Manakah diantara stres kerja dan kepribadian tipe B yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apa stres kerja dan kepribadian tipe B secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui apa stres kerja dan kepribadian tipe B secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui mana diantara stres kerja dan kepribadian tipe B yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang berkepentingan yaitu :

1. Dapat memberikan masukan / sumbangan bagi pihak manajemen PT. Pelindo III dalam mengantisipasi adanya tingkat stres dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya.
2. Dapat memberikan gambaran dan masukan bagi pihak lain untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.5. SISTEMATIKA SKRIPSI

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini tinjauan pustaka akan terdiri dari landasan teori, penjelasan tentang penelitian sebelumnya, hipotesis, dan model analisis.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan metode penelitian yang digunakan meliputi : pendekatan penelitian, definisi operasional, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, prosedur penentuan sampel, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini akan diuraikan pokok-pokok hasil penelitian dan pembahasannya meliputi : gambaran umum obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pembuktian hipotesis, dan pembahasan hasil-hasil penelitian.

BAB V : Simpulan Dan Saran

Bab ini akan berisi tentang simpulan yang diperoleh dari penelitian,

serta memberikan beberapa saran yang diperlukan berkaitan dengan hasil kesimpulan pembahasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Definisi Stres

Istilah stres atau ketegangan memiliki konotasi bermacam-macam sebagai istilah yang sulit didefinisikan (Fraser, 1992:25). Hampir semua orang mengenal kata stres. Namun dengan batas pengertian dan sudut pandang mereka sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa stres merupakan gejala yang pernah dirasakan semua orang sebagai sesuatu yang wajar. Agar didapatkan pengertian yang mendalam tentang stress ada baiknya kita telaah pendapat dari beberapa ahli yang mengemukakan tentang hal itu :

- a) *Stress defined as the interaction between the individual and the environment characterized by physiological dan physiological changes that cause a deviation from normal performance (Kacmar, 1996:525).*
- b) *Stress defined as a person's physical, chemical, and mental rections to stressor or stimuli in the environment (Ivancevich, 1995:638).*
- c) *Stress is an adaptive response, mediated by indinidual characteristics and or psychological processes, that is consequence of any external action, situation, or*

even that places special physical and or psychological demands upon a person
(Kreitner&Angela, 1992:597).

- d) *Stress is the mental and or physical condition that result from a perceived threat of danger (physical or emotional) and the pressure to remove it* (Leslie&Lloyd, 1992:401).
- e) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 1998:200).
- f) Stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Schuler, 1980:189).

Hal senada juga diungkapkan oleh salah satu pakar (Robbins, 1996:222), bahwa “stres adalah suatu kondisi dinamika dalam mana seseorang individu dikonfrontasikan dengan apa sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak penting”. Ada pula pendapat dari Cooper& Stephen W (1997:45), yaitu stres didefinisikan “sebagai suatu kekuatan yang menyebabkan faktor fisik atau psikologis berada di luar rentang kestabilan, sehingga menimbulkan ketegangan dalam diri individu”.

Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, Donelly (1990:204), stres digambarkan “sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi,

atau kegiatan eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Meski definisi-definisi yang dikemukakan diatas tampak berbeda, karena memang definisi stres amat beragam, tetapi semua memiliki inti yang sama. Semua definisi yang ada mengungkapkan bahwa stres merupakan suatu reaksi psikologis yang dialami oleh seorang individu karena merasa tidak mampu memenuhi suatu tuntutan tertentu yang nantinya menghasilkan sesuatu yang penting dalam hidupnya. Perasaan tidak mampu itulah yang menyebabkan seseorang tegang dan marah.

2.1.2. Definisi Stres Kerja

Selama ini pengertian umum stres adalah sesuatu yang negatif. Menurut Selye (dalam Gibson, dkk, 1985:204 Luthans. 1998:329), tidak semua stres adalah negatif (*distress*), ada stres yang positif (*eustres*). Stres kerja diistilahkan secara berbeda oleh para ahli, diantaranya dengan sebutan : *work place stress* (Martino,2001); *stress at work* (Barry & Saunders,2000) dan *job stress* (Sauter,dkk, 1999). Beberapa definisi stress kerja yang diberikan oleh beberapa lembaga paling otoritatif di dunia yang mengurus masalah keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

“Job stress can be defined as the harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources,

or needs of the worker. Job stress can lead to poor health and even injury". (United States National Institute for Occupational Safety and health, 1999).

"Stress is the emotional, cognitive, behavioral and psychological reaction to aversive and noxious aspects of work environments and work organizations. It is a state characterized by high level of arousal and distress and often by feelings of not coping". (European Commission, Directorate, General for Employment and Social Affairs, 1999).

"Stress is the reaction people have to excessive pressure or other types of demand placed on them". (United Kingdom Health and Safety Commission, 1999).

Definisi-definisi diatas jika dielaborasikan mengandung pengertian bahwa "Stres kerja adalah reaksi fisik, emosi, kognitif, dan perilaku yang berbahaya bagi individu atas kondisi tempat kerja, organisasi kerja dan aspek-aspek kerja lain yang tidak menyenangkan. Stress kerja terjadi karena adanya tekanan yang berlebihan di tempat kerja serta ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan, kemampuan dan sumber daya yang dimiliki pekerja. Stress kerja ditandai dengan perasaan sangat tertekan dan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Stress kerja dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan membahayakan kesehatan" (Martino, 2001:13).

Pengertian tentang stres kerja dengan demikian dapat disimpulkan dalam beberapa pointers sebagai berikut ::

1. Stres kerja adalah reaksi fisik, emosi, kognitif dan perilaku yang berbahaya bagi individu.
2. Stres kerja timbul sebagai reaksi atas kondisi pekerjaan organisasi kerja dan aspek-aspek kerja. lain yang tidak menyenangkan.

3. Kondisi yang tidak menyenangkan itu pada umumnya berupa tekanan yang berlebihan di tempat kerja serta ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan, kemampuan dan sumber daya yang dimiliki pekerja.

Menurut salah satu ahli (Rice, 1990:21) dalam buku *Stress & Health* seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika mengalami :

”(1) Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja. (2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu”.

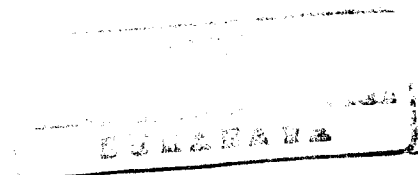
2.1.3. Strategi mengatasi stres

Nimran (1990: 100) menyatakan bahwa ”untuk mengurangi stres yang berkaitan dengan faktor-faktor organisasional, maka strategi yang paling tepat dan utama adalah dengan kembali pada sumber stres itu sendiri, dan kemudian daripadanya dilakukan langkah-langkah konkret”.

Secara singkat, diantara langkah-langkah yang dapat ditempuh adalah sebagai berikut:

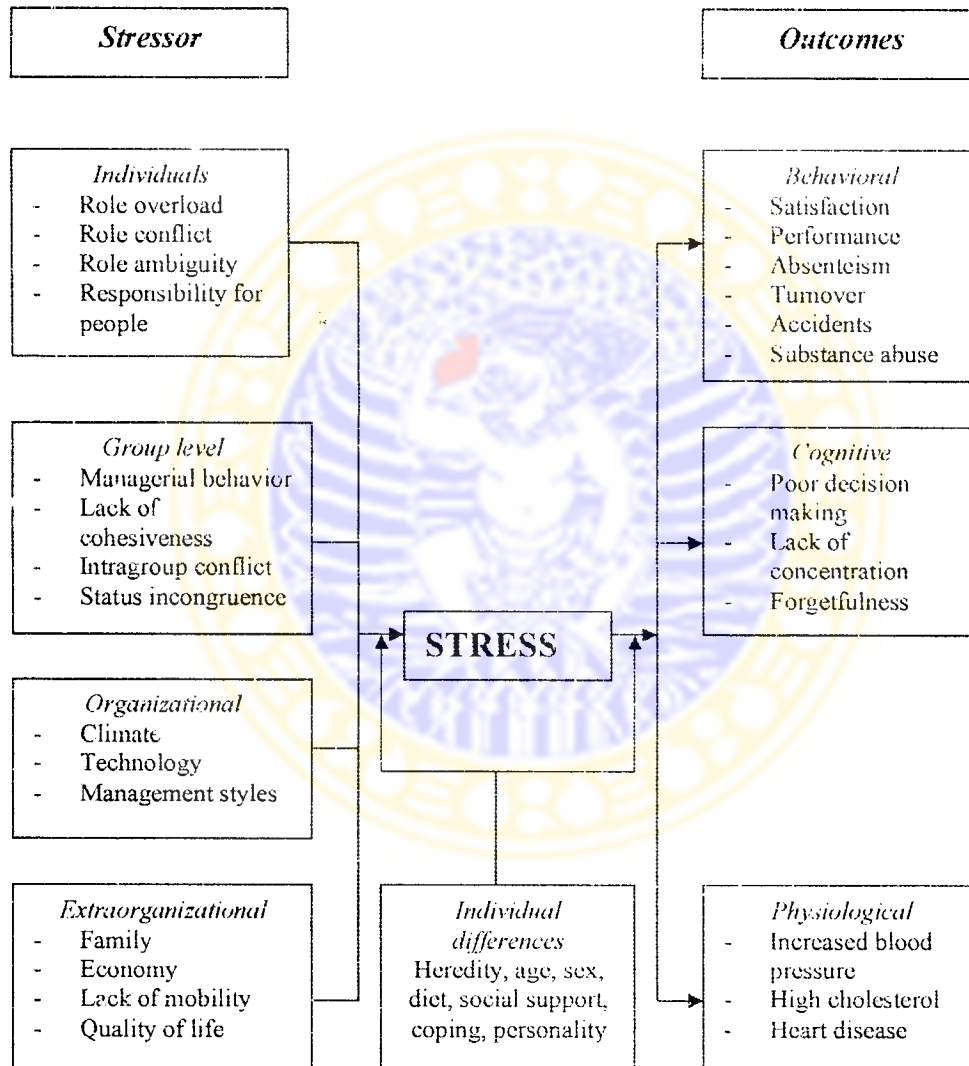
1. Minta penjelasan atau klarifikasi atas hal-hal yang bersifat dualisme dan bertentangan dengan atasan.
2. Adakan pengaturan kembali atau rekonstruksi tugas dan peran
3. Bina dan tingkatkan komunikasi timbal balik yang baik diantara para anggota organisasi
4. Adakan/laksanakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab secara proposional
5. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang bersifat integral
6. Lakukan pengaturan fasilitas fisik kerja yang memadai sehingga membuat kenyamanan bekerja
7. Jamin fleksibilitas dalam orientasi kepemimpinan

Adapun model stres dapat digambarkan dalam gambar 2-1 dibawah ini.



Gambar 2-1

A Model of Occupational Stress



Sumber : Ivancevich dan Matteson (dalam Kreitner dan Kinicki, 1992)

Dari gambar diatas dapat dijelaskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan stres antara lain :

1. Masalah-masalah fisik berkaitan dengan stres

Level stres tinggi senantiasa ditemani oleh berbagai masalah kesehatan badan diantaranya ialah tekanan darah tinggi, tingkat kolesterol yang tinggi, sakit jantung, bisul-bisul, sakit pada tulang, dan sakit kanker.

2. Masalah-masalah psikologis berkaitan dengan stres

Dari berbagai studi menunjukkan bahwa level stres yang tinggi senantiasa disertai oleh : kemarahan, kelelahan, depresi, nervous, cepat tersinggung, ketegangan, kebosanan, agresi antarpersonal, dan sikap permusuhan. Tipe-tipe masalah psikologis dari stres tersebut pada gilirannya sangat relevan terutama untuk kinerja yang jelek, penghargaan diri yang rendah, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan mengambil keputusan, dan ketidakpuasan pekerjaan (*job dissatisfaction*). Dan pada gilirannya, outcomes dari stres tersebut dapat mempengaruhi biaya langsung organisasi.

3. Masalah-masalah perilaku berkaitan dengan stres

Perilaku yang secara langsung dapat menemani level stres yang tinggi mencakup perilaku : kurang makan atau terlalu banyak makan, tidak bisa tidur, merokok dan minuman keras yang semakin meningkat, dan penyalahgunaan obat-obatan berbahaya. Perilaku-perilaku akibat stres level tinggi tersebut juga termanifestasi

pada: kerja yang lambat, meningkatnya absensi, dan tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi.

Lebih rinci lagi Cox (dalam Gibson, dkk.,1985: 207-208; Nimran, 1999:83-84)

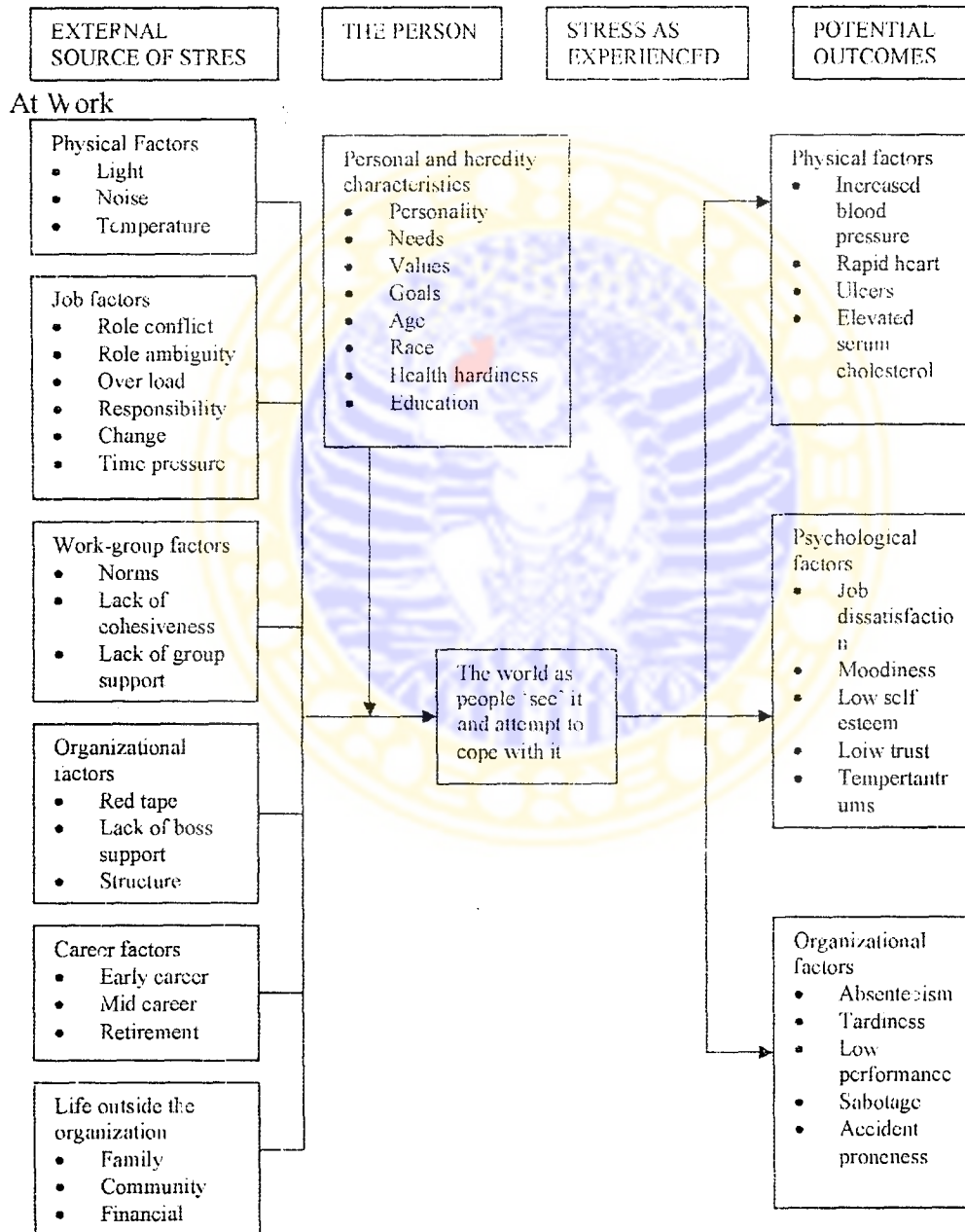
menyebutkan 5 dampak dari stress :

1. Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan kesepian.
2. Dampak perilaku: kecenderungan kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat, emosi tiba-tiba meledak, gangguan makan, merokok berlebihan, impulsif, bicara tidak nyambung, tawa yang tertahan, dan gugup.
3. Dampak kognitif: tidak mampu mengambil keputusan dan konsentrasi, perhatian yang kurang, sangat sensitif terhadap kritik dan mengalami rintangan mental.
4. Dampak fisiologis: peningkatan kadar gula, denyut jantung, tekanan darah, mulut kering, pupil mata membesar, dan tubuh panas dingin.
5. Dampak organisasi: absen, produktivitas dan hubungan kerja rendah, kecelakaan dan perpindahan karyawan tinggi, menurunnya loyalitas dan ketidakpuasan tinggi.

Seseorang yang mengalami stres akan dapat diketahui melalui gejala dan proses stres. Gejala stres dapat bervariasi, dari stres yang ringan maupun berat. Untuk dapat merasakan gejala stres lebih bersifat individual. Goleman (1997: 245) menjelaskan bahwa "serangan rasa cemas yang datang berulang-ulang menandakan adanya stres yang sangat hebat. Kecemasan sering muncul ketika seseorang mengalami stres yang disertai reaksi fisiologis seperti keluarnya keringat dingin sampai pada penyakit psikosomatis lain".

Gambar 2-2

Stres Kerja



Sumber : Adaptasi dari MT Matteson dan JM Ivancevich, 1982 dalam John B. Miner (1992:155)

Suatu model stres kerja seperti yang terlihat pada gambar (2-2) membedakan sumber stres kerja 2 kategori yaitu stressor di tempat kerja dan stressor di luar organisasi menurut J.T. Mattesson & J.M. Ivancevich dalam Miner (1997:155-160) :

1. Faktor eksternal

Stressor di tempat kerja dapat dibedakan menjadi lima besar faktor yaitu :

1. Stressor lingkungan fisik, mencakup :
 - a. Sinar
Penerangan di ruang kerja yang tidak sesuai kebutuhan, terlalu gelap atau terlalu terang hingga menyilaukan mata akan mempercepat timbulnya kelelahan mata. Kelelahan yang berlarut-larut tersebut pada akhirnya akan menimbulkan stres.
 - b. Kebisingan
Kebisingan bisa disebabkan suara dari peralatan kerja yang digunakan, misalnya suara mesin pabrik, generator dan lain-lain. Suara bising seringkali menimbulkan sakit kepala sehingga tidak bisa berpikir dan bekerja dengan baik. Jika terus berlanjut, kemungkinan besar akan menyebabkan para karyawan yang bekerja dalam suasana bising tersebut mengalami stres.
 - c. Temperatur
Ruang yang tidak nyaman dengan sendirinya menyebabkan para karyawan yang bekerja didalamnya tidak betah. Ruang yang terlalu panas mengakibatkan orang menjadi cepat lelah dan mudah marah atau tegang.
2. Stressor pekerjaan, mencakup :
 - a. *Role conflict* (Konflik peran)
Yaitu persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan nilai-nilai individu dan sebagainya atau suatu situasi dimana individu dihadapkan pada pilihan yang saling bertolak belakang. Pada umumnya konflik peran bisa terjadi karena adanya beberapa peran yang harus dijalankan oleh seorang individu di tempat kerja saling bertentangan.
 - b. *Role ambiguity* (kekaburan peran)
Yaitu suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Pada umumnya kekaburan peran disebabkan karena seorang karyawan tidak mengerti dengan jelas peran apa sebenarnya yang harus dijalankannya. Hal tersebut bisa terjadi akibat tidak memadainya informasi atau pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalankannya. Bisa juga akibat kurangnya pelatihan atau buruknya komunikasi yang terjalin diantara para anggota suatu organisasi.

c. *Work overload* (Kelebihan beban kerja)

Kelebihan beban kerja ini dapat dibedakan menjadi 2, pertama disebut kelebihan beban kerja kuantitatif yaitu manakala para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dibandingkan waktu yang tersedia. Yang kedua disebut beban kerja kualitatif yaitu manakala para pekerja merasa bahwa mereka kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau merasa bahwa standar pekerjaan adalah terlalu tinggi, terlepas dari jumlah waktu yang mereka miliki. Tugas yang terlalu sedikit atau terlalu mudah sehingga membosankan.

d. *Responsibility for people* (Tanggung jawab atas orang lain)

Tanggung jawab atas orang ini seringkali dikaitkan dengan kedudukan seseorang sebagai pemimpin, kepala, atau manajer dan semacamnya. Oleh karenanya, semakin tinggi jabatan seseorang dalam organisasi semakin besar pula tanggung jawab atas orang sehingga cenderung menimbulkan stres.

e. *Change* (Perubahan)

Yaitu perubahan yang menyangkut tugas atau pekerjaan. Perubahan yang sangat besar dan mendasar pada manajemen suatu perusahaan atau organisasi yang tentunya akan mengubah pelaksanaan pekerjaan seringkali membuat seseorang merasa was-was dan tegang.

f. *Time pressure* (Tekanan waktu)

Yaitu batas waktu yang tersedia untuk mengerjakan tugas, atau lamanya waktu kerja yang harus dijalani. Seseorang akan menjadi sangat mudah marah dan tegang apabila waktu yang diberikan atau waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas. Dengan begitu sempitnya waktu yang ada seorang karyawan selalu harus menyelesaikan pekerjaannya dengan terburu-buru dan tidak pernah bisa mengerjakan suatu pekerjaan dengan tenang dan sedikit rileks, sehingga hasil kerjanya justru kurang maksimal.

3. Faktor kelompok kerja, mencakup norma kelompok, kekompakan kelompok, dukungan kelompok dan konflik. Termasuk disini adalah penerimaan oleh kelompok, diskriminasi dan kebersamaan.
4. Faktor organisasi, meliputi kepatuhan pada peraturan dan formalitas yang berlebihan, kurangnya dukungan dari atasan, struktur organisasi perilaku pemimpin, kondisi organisasi, teknologi yang digunakan, dan gaya kepemimpinan.
5. Faktor karir, yang dibedakan menjadi karir awal, madya, dan masa pensiun.

2. Faktor internal

Seperti terlihat pada skema Mattesson & Ivancevich, perbedaan karakteristik individual yang mempengaruhi stres mencakup :

- a. Kepribadian individu
- b. Pola kebutuhan individu

- c. Nilai-nilai yang dianut
- d. Tujuan individu
- e. Umur
- f. Suku bangsa
- g. Daya tahan tubuh
- h. Pendidikan

Penjelasan faktor internal tidak begitu dijelaskan karena disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang akan diteliti. Dalam hal ini faktor eksternal saja yang tampak pada kondisi dalam perusahaan, sehingga penjelasan faktor eksternal lebih detail.

2.1.4. Definisi Kepribadian

Allport (2005:90-91) mendefinisikan "Kepribadian sebagai organisasi dinamik sistem-sistem psikologis individu yang menentukan pola adaptasi unik mereka terhadap lingkungan di sekitarnya. Secara umum dapat didefinisikan sebagai keseluruhan pola perilaku, pikiran dan emosi yang unik, dan relatif stabil yang dimiliki individu dalam usahanya untuk menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian terbentuk dari faktor keturunan maupun faktor lingkungan dalam kondisi situasional. Faktor keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir. Adapun faktor lingkungan merujuk pada budaya tempat individu dibesarkan, kondisi awal individu, norma keluarga dan kelompok sosial serta pengaruh yang dialami individu sepanjang masa hidupnya".

Menurut beberapa ahli psikologi, secara ekstrim setiap orang berdasarkan kepribadiannya dapat dibedakan dalam 2 macam tipe, yaitu tipe A dan B. Salah seorang diantara yang mengungkapkan hal itu adalah Luthans (1985:137). Dalam sebuah *table* Luthans memberi gambaran ringkas perbedaan-perbedaan yang ada diantara dua tipe kepribadian.

Tabel 2.1.

Profil Kepribadian Tipe A dan B

Kepribadian Tipe A	Kepribadian Tipe B
a. Selalu bergerak dengan cepat	a. Tidak risau soal waktu
b. Berjalan dengan cepat	b. Sabar
c. Sering melakukan 2 hal sekaligus	c. Tidak menyombongkan diri
d. Tidak bisa bersantai dengan tenang	d. Bermain untuk kesenangan, dan
e. Terobsesi oleh angka-angka	bukan untuk menang / kompetisi
f. Agresif	e. Tidak merasa tertekan oleh batasan
g. Senang berkompetisi	waktu
h. Merasa berada dibawah tekanan	f. Berperangai / berperilaku halus
waktu secara konstan	g. Tidak pernah tergesa-gesa

Sumber : Fred Luthan, *Organizational Behavior*, Fourth edition, McGraw Hill Book Co., Singapore, 1985, halaman 137.

2.1.5. Definisi Kinerja

Kinerja atau *performance* sering diartikan juga sebagai prestasi, yaitu menggambarkan tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Oleh Vroom (1964) dalam bukunya As'ad (1998:47) dikatakan "Tingkat sejauhmana keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaannya dinamakan *level of performance*". Disini harus dibedakan antara kinerja dalam arti luas (*performance*),

dengan kinerja dalam arti yang lebih sempit (*job performance*) yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja, oleh karena itu selanjutnya dalam penelitian ini apabila terdapat istilah kinerja, maka yang dimaksudkan adalah kinerja dalam arti prestasi kerja. Rue dan Byars (1984:482) menjelaskan pengertian kinerja sebagai *'The degree of accomplishment of the tasks that make up an employee's job. It reflects how an employee is fulfilling the requirements of a job'*. Jika diterjemahkan maka kinerja merupakan seberapa besar penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja.

Menurut Robbins (1996:650) ada 3 kriteria untuk mengetahui kinerja seseorang yaitu :

1. *Individual task outcomes, if ends count, rather than means, then management should evaluate an employee's task outcomes, a plant manager could be judged on criteria such as quality produced, scrap generated and cost per unit of production.*
2. *Behaviors, it is difficult to identify specific outcomes that can be directly attribute to an employee's action. This is particularly true of personel in staff position and individuals whose work assignment are intrinsically part of a group effort.*
3. *Traits, the weakest set of criteria, yet one still widely used by organizations, is individual traits. They are weaker than either task outcomes or behaviors because they are farthest removed from the actual performance of the job itself.*

Berdasarkan pendapat tersebut maka kinerja seorang karyawan dapat diartikan dalam beberapa hal antara lain :

1. Hasil tugas individu, menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu, seperti laporan harian,

memenuhi tuntutan waktu, hasil kerja. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.

2. Perilaku, Badan usaha tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan, yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau tanggap, hadir tepat waktu dan rajin. Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat, maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Jadi seorang karyawan dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai dengan yang diharapkan.
3. Ciri atau sifat yang dimiliki karyawan umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu seperti sopan santun, ramah, penampilan yang rapi dan lain sebagainya. Tetapi dengan adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti adanya pelatihan, maka akan mempengaruhi perubahan kinerja pula.

Dalam kinerja (*job performance*) tercakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan atau generasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Bernaddin dan Russel (Gomes:1997:135) mendefinisikan kinerja sebagai “... *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”, (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sedangkan Dharma dikutip

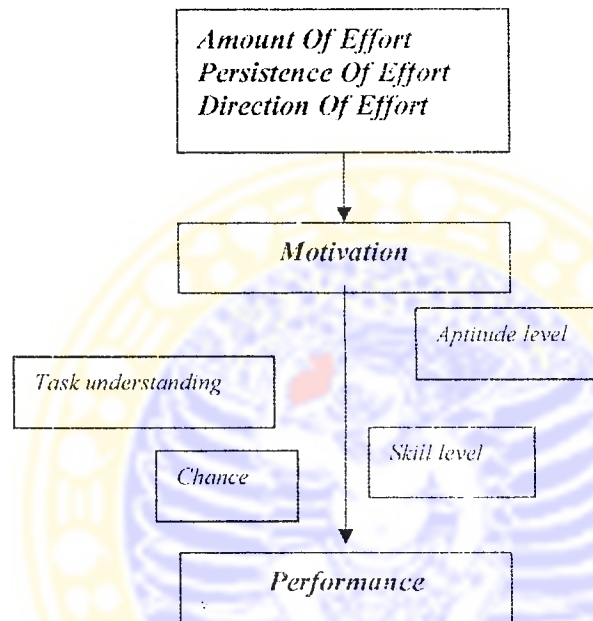
Siswanto (1989 :195) mendefinisikan kinerja sebagai “Sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang asing”. Dapat dikatakan jika menghubungkan kinerja dengan kemampuan usaha seseorang yang sangat mampu mungkin hanya membutuhkan usaha sangat sedikit untuk mencapai kinerja yang baik, sedangkan seseorang lain dengan kemampuan rendah mungkin harus berusaha keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok. Menurut Siagian (1995:161) ditinjau dari segi berperilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak dan berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pekerjaan individu dapat dijelaskan dalam gambar 2-3 dibawah ini.

Gambar 2-3

Faktor-Faktor Yang Memberikan Kontribusi Terhadap Kinerja Pekerjaan Individu



Sumber : Johnsons (1996:56)

Sebagaimana dijelaskan oleh Johnsons (1996:56) kinerja pada situasi tertentu (*given situation*) dapat dipandang sebagai hasil dari interrelationship antara usaha, kemampuan, dan persepsi peran (*role perceptions*). Usaha ini sedikit-dikitnya akan dipengaruhi oleh adanya stres kerja. Sedangkan faktor lainnya seperti kemampuan, akan dipengaruhi oleh kecakapan, keahlian, pengetahuan, maupun adanya faktor kesempatan. Sedangkan faktor persepsi akan sangat tergantung pada kepribadian masing-masing individu.

2.1.6. Penilaian kinerja

Sesungguhnya semua perusahaan memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu, atau performansi. Menurut Simamora (1999:416) penilaian kinerja adalah: “Proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu”.

Sedangkan penilaian kinerja menurut Dessler (1997:2) bisa didefinisikan sebagai “Prosedur apa saja yang meliputi penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini, dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus bersinerja lebih tinggi lagi”.

Dari penilaian kinerja itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara karena penilaian tersebut memberi mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Menurut Dessler (1997:3) penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu :

1. Mendefinisikan pekerjaan yang berarti menetapkan tugas-tugas dan standar-standar jabatan.
2. Menilai kinerja yang berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang ditetapkan.
3. Memberikan umpan balik dimana dibahas kinerja dari bawahan dan kemajuan yang dibahas kemudian rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Ada beberapa kriteria penilaian kinerja menurut Gomes (1997:138-142) yang saling berbeda, yaitu :

1. Penilaian kinerja berdasarkan hasil (*Result-based Performance Appraisal / Evaluation*)
Tipe kriteria kinerja ini, merumuskan performansi pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir. Sasaran kinerja bisa diterapkan oleh manajemen atau kelompok kerja. Tetapi jika menginginkan agar para karyawan meningkatkan produktivitasnya, maka penetapan sasaran secara partisipatif, dengan melibatkan para pekerja atau yang disebut *management by objective* (MBO).
2. Penilaian performance berdasarkan perilaku (*Behavior-based Performance Appraisal / Evaluation*)
Tipe kriteria kinerja ini mengukur sarana (*means*) pencapaian sasaran (*goals*), dan bukannya hasil akhir. Karena kebanyakan pekerjaan tidak memungkinkan diberiakukannya ukuran-ukuran kinerja yang berdasarkan pada obyektivitas, karena melibatkan aspek-aspek kualitatif. Jenis kriteria ini biasa dikenal dengan BARS (*behaviorally acchored rating scales*).
3. Penilaian kinerja berdasarkan judgement (*Judgement Based Performance Appraisal / Evaluation*)
Merupakan tipe kriteria penilaian kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik antara lain:
 - a. *Quantity of work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
 - b. *Quality of work*; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
 - c. *Job knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
 - d. *Creativeness*; kealian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
 - e. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - f. *Dependability*; kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
 - g. *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
 - h. *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan keramahan, dan integritas pribadi.

2.1.7. Hubungan Stres Kerja, Kinerja dan Kepribadian

Sebagaimana kita ketahui bahwa stres dapat meningkatkan kinerja pekerjaan dalam kadar batas tertentu (*Stress Threshold*) sebaliknya, stres juga dapat menurunkan kinerja (New Storm & Davis, 1993:161). Pada individu terdapat perbedaan ambang batas stres, hal ini dapat terjadi karena ada perbedaan dalam pengalaman, kepercayaan diri, dan kemampuan mengetasi stres itu sendiri. Menurut Luthans (1995:339) terdapat hubungan antara stress terhadap kinerja, yaitu kinerja dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh stress dan kinerja biasanya menurun tajam pada saat stres mencapai tingkat yang lebih tinggi. Tetapi hal itu tidak berlaku bagi semua pekerja. Ada juga pekerja yang kinerjanya meningkat pada saat mereka mengalami stress. Stress bagi pekerja tersebut merupakan sesuatu yang dapat dijadikan sebagai motivator dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut Ino (2005:98) individu dengan tipe A cenderung mengabaikan tugas-tugas yang membutuhkan kesabaran dan keputusan yang cermat, sehingga prestasi individu dengan tipe A lebih cemerlang dalam menghadapi tugas individual dengan batasan waktu yang sempit. Sementara individu dengan tipe B akan lebih maksimum kinerjanya dalam tugas-tugas yang kompleks dan membutuhkan proses berpikir yang lama dan akurat.

2.1. PENELITIAN SEBELUMNYA

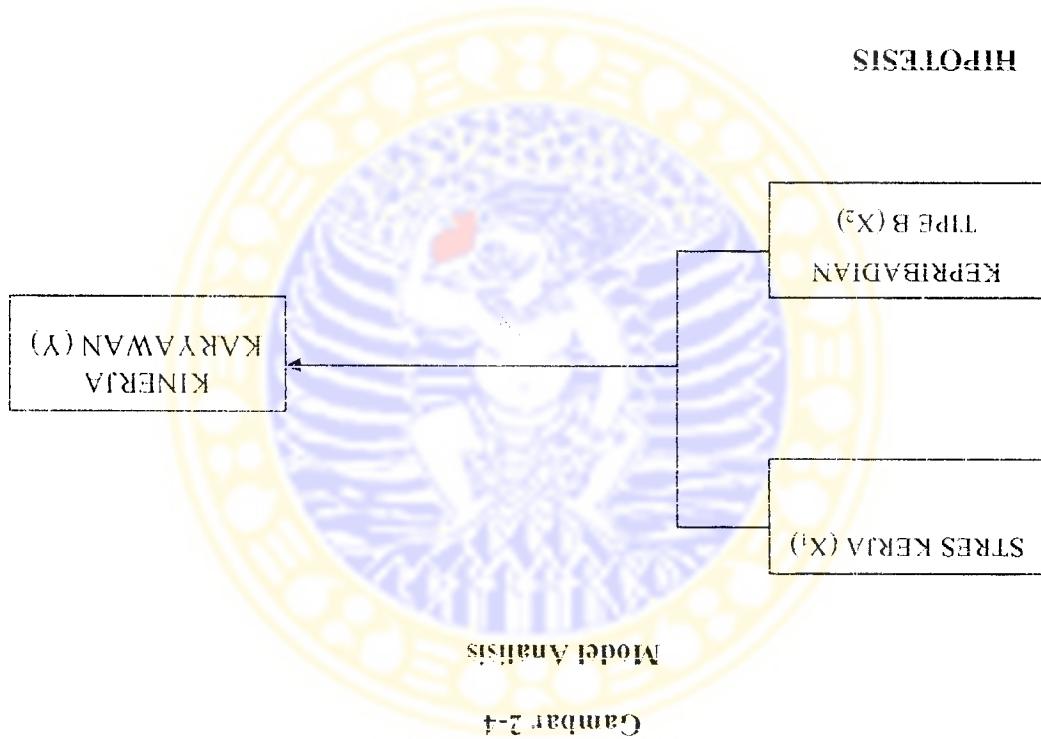
Penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai stres kerja sudah banyak dilakukan, tetapi obyek yang diambil yaitu PT. Pelindo III.Surabaya dengan judul "Pengaruh stres kerja dan kepribadian tipe B terhadap kinerja karyawan" belum pernah ada. Penelitian sebelumnya mengenai stres kerja ialah :

- Judul : Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Yang *Berlocus Of Control* Eksternal Pada PT. Harumax Persada Pala Kencana di Surabaya.
- Penulis : Minarni Almin
- Persamaan : Membahas tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja
- Perbedaan : 1. Obyek Penelitian : mengambil obyek pada PT. Pelindo III sedangkan Minarni mengambil obyek pada PT. Harumax Persada Pala Kencana di Surabaya
2. Model Analisis : menggunakan kepribadian sebagai variabel independen kedua, sedangkan Minarni menggunakan individu dengan *locus of control* eksternal sebagai variabel control.

- pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Variabel stres kerja dan kepribadian tipe B secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
 1. Variabel stres kerja dan kepribadian tipe B secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
- maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori

2.3. HIPOTESIS



Model analisis dari hubungan antara stres kerja, kepribadian dan kinerja dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

2.2. MODEL ANALISIS

3. Diantara variabel stres kerja dan kepribadian tipe B yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yakni kepribadian tipe B.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. PENDEKATAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, pemahaman melalui berbagai tes. Pendekatan ini lebih sering berupaya mengukur suatu konsep (variabel), sehingga lebih mudah dipahami secara statistik. Tujuan penelitian kuantitatif lebih mengarah pada hasil generalisasi, menjelaskan fenomena secara lebih terukur, serta sebagai pembuktian.

3.2. IDENTIFIKASI VARIABEL

Variabel-variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Variabel tergantung / terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang nilainya tergantung dari variabel perubahan nilai variabel lainnya. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang mempengaruhi variasi perubahan nilai variabel terikat. Dalam penelitian ini sebagai variabel bebas adalah stres kerja (X_1) dan kepribadian (X_2). Stres dianalisis dari 6 hal yaitu : *Role Conflict, Role Overload, Role Ambiguity, Responsibility, Change, dan Time Pressure.*

3.3. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel / *construct* dengan cara memberi arti atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian (Nazir, 2000:152).

1. Variabel tergantung (Y), yaitu kinerja. Kinerja dapat dilihat dari tolok ukur menurut Robbins (1996:650) yaitu :
 - a. Hasil tugas individu, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu, seperti laporan harian, memenuhi tuntutan waktu, hasil kerja. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.
 - b. Perilaku, seperti cekatan atau tanggap, hadir tepat waktu dan rajin.
 - c. Ciri atau sifat yang dimiliki seperti sopan santun, ramah, penampilan yang rapi dan lain sebagainya seperti yang dapat dilihat pada lampiran. Tingkat kinerja karyawan dari data perusahaan diukur dengan menggunakan metode *rating scale* yang diukur dengan menggunakan lima kriteria dimana skala yang diasumsikan mempunyai interval sama, yaitu :

Baik sekali : skor 5

Baik : skor 4

Cukup : skor 3

Kurang : skor 2

Kurang sekali: skor 1

2. Variabel bebas yaitu Stres kerja (X_1) dan kepribadian tipe B (X_2).

Variabel stres kerja (X_1) yaitu :

a. *Role conflict* ($X_{1.1}$).

Yaitu persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan nilai-nilai individu dan sebagainya atau suatu situasi dimana individu dihadapkan pada pilihan yang saling bertolak belakang. Indikator yang digunakan dalam pengukurannya sesuai dengan teori Luthans (1995:270) yaitu :

- a. Dilaksanakannya rantai formal perintah yang dibuat
- b. Pekerjaan yang tidak dapat diterima semua pihak
- c. Kesiediaan menampung keinginan-keinginan yang saling bertentangan dari rekan kerja.

b. *Role ambiguity* ($X_{1.2}$).

Yaitu suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Indikator yang digunakan dalam pengukurannya sesuai dengan teori Luthans (1995:270) yaitu :

- a. Kejelasan pekerjaan dan tujuan pekerjaan
- b. Kejelasan tanggung jawab pekerjaan
- c. Kejelasan tentang wewenang dalam memikul tanggung jawab pekerjaan.

c. *Role overload* ($X_{1.3}$)

Pertama kelebihan beban kerja kuantitatif yaitu manakala para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dibandingkan waktu yang tersedia. Indikator yang digunakan dalam pengukurannya sesuai dengan teori Luthans (1995:271) yaitu :

Jumlah pekerjaan yang berlebihan

- a. Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan pada waktu bersamaan
- b. Kurangnya waktu untuk menikmati istirahat.

Yang kedua disebut beban kerja kualitatif yaitu manakala para pekerja merasa bahwa mereka kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau merasa bahwa standar pekerjaan adalah terlalu tinggi, terlepas dari jumlah waktu yang mereka miliki. Indikator yang digunakan dalam pengukurannya sesuai dengan teori Luthans (1995:271) yaitu :

- a. Tuntutan kualitas pekerjaan yang tidak layak
 - b. Tugas yang harus dikerjakan semakin kompleks dan sulit
 - c. Kurangnya pengalaman dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- d. *Responsibility for people* ($X_{1.4}$)

Indikator yang digunakan sesuai dengan teori Luthans (1995:272) yaitu :

- a. Turut bertanggung jawab pada perkembangan karir karyawan lain
- b. Tanggung jawab untuk memberi nasihat pada karyawan lain
- c. Bertindak dan mengambil keputusan yang mempengaruhi keamanan dan kesejahteraan karyawan lain.

e. *Change* ($X_{1,5}$)

Yaitu penggantian, penyesuaian, atau adaptasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap faktor fisik maupun non fisik. Indikator yang digunakan sesuai dengan teori Luthans (1995:272) yaitu :

- a. Budaya perusahaan saat ini lebih baik dibanding dulu
- b. Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan terhadap karyawan baru dan lama.

f. *Time pressure* ($X_{1,6}$)

Yaitu batas waktu yang tersedia untuk mengerjakan tugas, atau lamanya waktu kerja yang harus dijalani. Indikator yang digunakan sesuai dengan teori Luthans (1995:272) yaitu :

- a. Batasan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
- b. Lamanya waktu kerja yang harus dijalani.

Kuesioner dibuat dengan skala likert karena mudah dibuat, reliabilitasnya relatif tinggi dan dapat memberi keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat / sikap responden tentang isu yang dipertanyakan. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban yaitu , sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dimana cara pemberian skor yang diterapkan adalah sebagai berikut :

SS = skor 1

S = skor 2

CS = skor 3

TS = skor 4

STS= skor 5

Sedangkan kriteria tinggi rendahnya stress diukur dengan cara mengalikan jumlah item yang valid dengan point 1-5 dimana semakin tinggi nilai yang diperoleh semakin tinggi tingkat stress yang dialaminya.

Variabel Kepribadian (X_2) yaitu :

Disini untuk kepribadian menggunakan teori kepribadian tipe A dan tipe B. Untuk mengukur tipe kepribadian digunakan oleh Bortner dan pernah digunakan oleh Lee (1994) dalam penelitiannya di Malaysia, angket ini terdiri dari 10 item pernyataan. Indikator dari kepribadian menurut teori Luthans (1995:283) yakni :

- a. Suka bersaing
- b. Selalu tergesa-gesa dan tidak mudah puas dalam melakukan suatu pekerjaan, selalu menepati janji
- c. Tidak sabar mendengarkan orang yang berbicara kepadanya
- d. Kurang sabar menunggu
- e. Melakukan banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan
- f. Tegas dalam berbicara
- g. Melakukan pekerjaan sendiri
- h. Melakukan pekerjaan secara tepat
- i. Tidak suka mengungkapkan perasaan pada rekan sekerja
- j. Mempunyai beberapa hobi di luar kantor.

Sedangkan tipe B mempunyai indikator :

- a. Cepat puas terhadap suatu pekerjaan

- b. Tidak suka bersaing
- c. Mengerjakan suatu pekerjaan secara perlahan-lahan
- d. Susah menepati janji
- e. Sabar mendengarkan orang yang berbicara kepadanya
- f. Suka menunggu dengan sabar
- g. Melakukan pekerjaan satu demi satu
- h. Berbicara secara perlahan-lahan
- i. Melakukan pekerjaan secara berkelompok
- j. Tidak tergesa-gesa dalam melakukan suatu pekerjaan
- k. Mempunyai banyak hobi di luar kantor
- l. Suka mengungkapkan perasaan pada teman sekerja.

Tes kepribadian disusun berdasarkan tes yang dikembangkan oleh Bortner yang berupa Short Rating Scale dan tes yang dikembangkan oleh Goldberg. Tes ini berupa skala, dimana masing-masing skala berisi sepasang kata sifat atau frase yang dipisahkan oleh serangkaian angka-angka dari 1 sampai 5. Masing-masing pasang pilihan tersebut menggambarkan dua jenis perilaku yang kontras, misalnya sulit menepati janji-selalu menepati dan seterusnya. Masing-masing responden dianggap memiliki salah satu titik di sepanjang garis antara kedua ekstrem tersebut. Oleh karena itu, responden diminta untuk melingkari salah satu yang dianggap menjadi miliknya diantara kedua ekstrem tersebut. Dari semua angka pilihan tersebut, kemudian dijumlah total. Secara garis besar pengkategorian nilai adalah, yang memperoleh angka kurang dari 30 termasuk

kategori berkepribadian B dan yang memperoleh angka lebih dari 30 masuk kategori kepribadian tipe A.

3.4. JENIS DAN SUMBER DATA

Dalam penelitian ini ada 2 jenis data :

1. Data primer

Diperoleh secara langsung dari sumber intern seperti pimpinan perusahaan, disamping staf lain dengan mengadakan wawancara dan pengisian kuesioner oleh responden yang dipergunakan untuk mengukur variabel stres dan variabel kepribadian tipe B.

2. Data sekunder

Menggunakan data-data intern perusahaan, berupa tulisan (dokumentasi) kinerja karyawan perusahaan berdasarkan tolok ukur tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3.5. PROSEDUR PENENTUAN POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber daya yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Namawi, 1983: dalam Singarimbun, 1989: 27). Adapun pengertian populasi dari ahli lainnya yakni populasi merupakan jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga

(Singarimbun, 1995: 152). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan bagian aneka usaha di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang berjumlah 65 orang. Populasi tersebut dianggap memenuhi karakteristik yang ditentukan sebagai berikut:

- a) Pendidikan minimal SLTA
- b) Berusia 20-50 tahun
- c) Lama bekerja minimal 5 tahun
- d) Setingkat staf mempunyai atasan dan bawahan.
- e) Jenis kelamin wanita dan pria

Prosedur penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Mengidentifikasi unit sampel

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 65 responden dari jumlah populasi sebesar 165. teknik ini disebut *simple random sampling*, dimana sampel dipilih secara subyektif yang dianggap dapat mewakili anggota populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

- b) Menentukan ukuran sampel

Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditentukan berdasarkan pendapat Arikunto (2002:112) yang menyatakan : "...bila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua....selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25 % atau lebih.....". Sampel yang diambil oleh penulis adalah 65 orang karena seluruh populasi berjumlah 165 sehingga penulis mengambil 12% dari

dinas property, 13% dari dinas terminal penumpang pelayanan umum, dan 14% dari dinas administrasi.

3.6. PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

a. Survey pendahuluan

Survey pendahuluan yaitu mengadakan peninjauan secara umum guna mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian.

b. Studi dokumentasi

Mencari data dengan melihat arsip atau dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah tersebut diatas, gambaran umum perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan terutama arsip mengenai data kinerja karyawan.

c. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan ada tiga bagian yaitu yang pertama kuesioner untuk penilaian kepribadian Tipe A dan B, yang kedua adalah untuk stres kerja yang dialami para responden dan yang ketiga adalah kuesioner untuk kinerja karyawan.

3.7. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

3.7.1. Validitas

Validitas diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dinyatakan valid jika instrumen itu mampu mengukur apa yang hendak diukurnya (Sutrisno Hadi, 1991:11).

Validitas yang diukur dalam penelitian ini adalah sebatas validitas item dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu kriteria pembandingan berasal dari alat ukur itu sendiri. Tipe validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, yaitu sejauhmana item dari suatu alat ukur telah mengukur konstruk teoritis dan variabel yang diteliti. Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Prosedur pengujian validitas yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total. Koefisien korelasi masing – masing item kemudian dibandingkan dengan nilai r standar 0,3 (Solimun, 2000 : 81). Bila koefisien korelasi lebih besar daripada 0,3, maka suatu pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika koefisien korelasi lebih kecil daripada nilai standar 0,3, maka suatu pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai sejauhmana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Azwar, 1992:2) dan dapat juga dikatakan bahwa

reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran (Singarimbun, 1989:140). Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode koefisien *alpha cronbach*. Menurut pendapat Malhotra (1996 ; 305) yang menyatakan bahwa kriteria reliabilitas dikatakan reliabel bila koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Sebaliknya apabila koefisien alpha lebih kecil atau kurang dari 0,6 maka menunjukkan tidak adanya konsistensi jawaban responden.

3.8. TEKNIK ANALISIS

Untuk menguji hipotesis pengaruh stres kerja dan kepribadian terhadap kinerja pada karyawan P.T. Pelindo III Surabaya adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Prosedur analisis data dalam kajian ini akan dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (Kinerja)

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi Stres kerja

b₂ = koefisien regresi Kepribadian

X_1 = variabel bebas Stres kerja

X_2 = variabel bebas Kepribadian

e = galat kesalahan, yaitu variabel pengganggu yang dapat mempengaruhi variabel Y

3.8.1. Asumsi Yang Digunakan Dalam Regresi

Menurut Algifari (2000: 83-89) asumsi yang digunakan dalam regresi adalah :

1. Tidak terjadi multikolinieritas
Tidak terjadi multikolinieritas yaitu antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna. Cara mendeteksi multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor / VIF*.
2. Tidak terjadi otokorelasi
Tidak terjadi otokorelasi artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel dalam model melalui tenggang waktu (*Time Lag*). Tidak ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Otokorelasi biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data time series. Cara mendeteksi otokorelasi menggunakan uji *d* Durbin Watson. Pada penelitian ini tidak menguji ada / tidaknya otokorelasi karena observasi yang digunakan adalah data *cross section*.
3. Terjadi homoskedastisitas
Homoskedastisitas : sama, heteroskedastisitas : varian, artinya semua variabel adalah konstan dalam arti tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Untuk mendeteksinya digunakan uji korelasi *rank* dari *Spearman*.

3.8.2. Uji hipotesis

Untuk pengujian hipotesis yang harus dilakukan menurut Algifari (2000: 69-74) secara simultan dipergunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis statistik

$H_0 : b_i = 0 \text{ untuk } i = 1, 2, 3, 4, 5, 6$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. GAMBARAN UMUM SUBYEK DAN OBYEK PENELITIAN

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kepelabuhan. Pengelolaan pelabuhan di Indonesia dimulai sejak 21 Agustus 1945 dengan didasarkan pada hukum kolonial Belanda, *Haven Bedrijt*. Pada awalnya PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III merupakan “Perusahaan Jawatan (Perjan) Pelabuhan”. Kegiatan usaha Perusahaan Jawatan Pelabuhan ini dititikberatkan pada pelayan masyarakat (*Public Service*) sehingga semata-mata tidak mencari keuntungan. Namun demikian juga tidak meninggalkan prinsip ekonomi dan efektifitas.

Perubahan bentuk perusahaan selanjutnya adalah dari “Perusahaan Jawatan Pelabuhan” menjadi “Badan Pengusahaan Pelabuhan” yang berdasarkan perpu No.1 tahun 1969. Ciri pokok kegiatan pengelolaan usaha pada Badan Pengusahaan Pelabuhan tidak jauh berbeda dengan Perusahaan Jawatan Pelabuhan, yaitu masih memfokuskan pada pelayanan umum pada masyarakat (*Public Service*). Sejak tahun 1983 dan berdasarkan peraturan pemerintah no.16 tahun 1983, terjadi lagi perubahan bentuk perusahaan dari “Badan Pengusahaan Pelabuhan” menjadi “Perusahaan

Umum Pelabuhan III (Perum Pelabuhan III)". Ciri pokok kegiatan usaha pada Perusahaan Umum Pelabuhan III yaitu disamping melayani kepentingan umum (*Public Service*) juga sekaligus mencari keuntungan.

Perusahaan Umum Pelabuhan III bertugas mengelola 36 pelabuhan dengan rincian sebagai berikut :

- a. Propinsi Jawa Timur meliputi : Tanjung Perak, Gresik, Pasuruan, Probolinggo, Panerukan, Meneng, Tanjung Wangi, dan Kaliangget.
- b. Propinsi Jawa Tengah meliputi : Pelabuhan Tanjung Emas Semarang, Tegal, dan Tanjung Intan Cilacap.
- c. Propinsi Bali meliputi : Pelabuhan Bemoa, dan Celukan Bawang.
- d. Propinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) meliputi : Lembar, Badas, dan Bima.
- e. Propinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) meliputi : Pelabuhan Tenau Kupang, Waingapu, Ende, Maumere, Kalabahi.
- f. Propinsi Kalimantan Selatan meliputi : Pelabuhan Banjarmasin, dan Kotabaru.
- g. Propinsi Kalimantan Tengah meliputi : Pelabuhan Kuala Kapuas, Pulang Pisau, Samudra, Sampit, Kuala Pembuang, Kumai, Pangkalan Bun, dan Sukamara.
- h. Propinsi Kalimantan Timur meliputi : Pelabuhan Balikpapan, Samarinda, Tarakan dan Nunukan.

Dari 36 pelabuhan tersebut, 32 pelabuhan berstatus cabang dan 4 pelabuhan berstatus kawasan, dimana pembinanya menjadi tanggung jawab dari pelabuhan terdekat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.6 tahun 1985, jumlah pelabuhan yang dikelola Perusahaan Umum Pelabuhan III berkurang menjadi 32 pelabuhan dengan rincian 28 pelabuhan dengan status cabang dan 4 pelabuhan berstatus kawasan.

Adapun pelabuhan yang berada di Propinsi Kalimantan Timur sejak saat itu pengelolaannya dialihkan kepada Perusahaan Umum Pelabuhan IV, yang berkantor di Ujung Pandang.

Jumlah pelabuhan yang dikelola oleh Perusahaan Umum Pelabuhan Indonesia II! pada kenyataannya ada sebanyak 38 pelabuhan, atau 6 pelabuhan lebih banyak dari jumlah pelabuhan yang tercantum pada Perpu No.6 tahun 1985 (32 pelabuhan), yaitu termasuk pelabuhan-pelabuhan Tuban, Panarukan, Pulang Pisau, Kuala Pembuang, Samudra, dan Sukamara.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.58 tahun 1991, terjadi perubahan bentuk Perusahaan Umum Pelabuhan Indonesia III menjadi PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III dengan Akta Notaris Imas Fatimah,SH., No.5 tanggal 1 Desember 1992. Perubahan bentuk badan hukum perusahaan tersebut tidak membawa dampak perubahan terhadap jumlah pelabuhan yang dikelola, yaitu masih tetap sama sejumlah 38 pelabuhan.

Kegiatan pengelolaan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III difokuskan untuk memupuk keuntungan perusahaan dan sepenuhnya tunduk pada UU No.1 tahun 1995 beserta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan tentang kelas pelabuhan cabang, kawasan, dan Unit Pengusahaan Perusahaan (UPP) didasarkan pada keputusan Direksi. Pada tahun 1997 berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. KEP.

16A/RP.1.16/P/III-97. PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III membawahi 2 UPP dan 19 cabang dengan 21 pelabuhan kawasan. Pada tahun 2001 hingga sekarang, PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III membawahi 18 cabang pelabuhan, 1 Unit Pengusahaan Perusahaan (UPP), dan Unit Pelaksana Kantor Pusat serta Kantor Pusat Perseroan, yaitu :

- a) Cabang Kelas Utama : Tanjung Perak
- b) Cabang Kelas Satu : Tanjung Emas, Tanjung Intan, Dan Trisakti, Banjarmasin
- c) Cabang Kelas Dua : Gresik, Tanjung Tembaga, Tanjung Wangi, Benoa, Tenau / Kupang, Sampit, dan Kotabaru
- d) Cabang Kelas Tiga : Lembar
- e) Cabang Kelas Empat : Tegal, Celukan Bawang, Bima, Maumere, Pulang Pisau, dan Kumai
- f) Unit Pengusahaan Perusahaan : Terminal Petikemas Semarang
- g) Unit Pelaksana Kantor Pusat : Surabaya

Anggaran Dasar Perseroan terakhir diubah berdasarkan keputusan dalam Rapat Umum Pemegang Saham pada tanggal 14 Januari 1998 dan telah diaktakan dengan Akta Notaris Rahmat Santoso,SH., No.128 tanggal 25 Juni 1998. perubahan Anggaran Dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.C2-15948.HT.01.04-TI98 tanggal 29 September 1998 dan dicantumkan dalam Lembaran Berita Negara No.09 tanggal 11 September 1998.

4.1.2. Misi Dan Visi Perusahaan

4.1.2.1. Misi Perusahaan

Maksud dan tujuan (Misi) perusahaan :

- a. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.58 tahun 1991 dan berdasarkan Anggaran Dasar PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III adalah untuk turut serta melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan umumnya, serta pembangunan di bidang usaha jasa kepelabuhan pada khususnya dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.
- b. Perseroan dan anak-anak perusahaannya (Grup) berusaha dalam bidang jasa penyediaan dan pengusahaan jasa kepelabuhan baik berupa pelabuhan tradisional (barang dan penumpang) maupun petikemas untuk menunjang kelancaran angkutan laut dalam rangka menunjang pelaksanaan pembangunan nasional serta jasa-jasa kesehatan berupa rumah sakit.
- c. Untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan, serta untuk memupuk keuntungan bagi Perseroan dan menyelenggarakan usaha jasa kepelabuhan dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan usaha tersebut.
- d. Menciptakan nilai tambah ekonomis bagi pelanggan, pemegang saham, pemerintah, pegawai, mitra usaha, dan lain-lain melalui kegiatan pelayanan jasa-jasa inti kepelabuhan dan jasa-jasa terkait lainnya sebagai berikut :

1. Jasa-jasa inti kepelabuhan (*core service*)

A. Jasa pelayanan kapal yaitu :

- a) Kolam-kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu lintas dan tempat-tempat berlabuhnya kapal.
- b) Jasa-jasa yang berhubungan dengan pemanduan (*pilotage*) dan penundaan kapal.
- c) Dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat, bongkar muat barang termasuk hewan, dan fasilitas naik turunnya penumpang.

B. Jasa pelayanan barang yaitu :

- a) Jasa terminal petikemas
- b) Jasa depo petikemas
- c) Jasa pelayanan barang konvensional
- d) Jasa pelayanan barang curah

2. Jasa-jasa terkait pelabuhan (*related service*) :

- a. Jasa pelayanan alat bongkar muat
- b. Jasa persewaan fasilitas dan peralatan di bidang pelabuhan
- c. Jasa perbaikan fasilitas dan peralatan pelabuhan
- d. Jasa property (tanah untuk berbagai bangunan dan lapangan, industri, dan gedung-gedung atau bangunan yang berhubungan dengan kepentingan kelancaran angkutan laut)
- e. Jasa utilitas (penyediaan listrik, air bersih, bahan bakar minyak, dan instalasi limbah pembuangan)

- f. Jasa konsultasi di bidang kepelabuhan
 - g. Jasa komunikasi dan informasi di bidang kepelabuhan
 - h. Jasa konstruksi di bidang kepelabuhan
 - i. Jasa pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kepelabuhan
 - j. Jasa pelayanan kesehatan
 - k. Jasa wisata di daerah lingkungan pelabuhan
3. Target pasar yang dilayani adalah :
- A. Perusahaan pelayaran (*shipping lines*)
 - B. Pemilik barang :
 - a) Pedagang (*eksportir / importir*)
 - b) Pabrik (*manufacturing*)
 - c) Penumpang kapal laut (*passengers*)
 - d) Penanam modal (*investors*)
4. Cakupan wilayah operasi meliputi :
- a. Propinsi Jawa Timur
 - b. Propinsi Jawa Tengah
 - c. Propinsi Bali
 - d. Propinsi Nusa Tenggara Barat
 - e. Propinsi Nusa Tenggara Timur
 - f. Propinsi Kalimantan Selatan
 - g. Propinsi Kalimantan Tengah

4.1.2.2. Visi Perusahaan

Visi perusahaan adalah :

1. Pelabuhan Tanjung Perak, Tanjung Emas, dan Benoa sebagai pelabuhan kelas dunia (*world class port*).
2. Pelabuhan Banjarmasin, Kotabaru, Sampit, Kumai, Gresik sebagai pelabuhan dengan laju pertumbuhan tinggi.
3. Pelabuhan lainnya sebagai pelabuhan lokal (*regional*).

Untuk mewujudkan visi diatas, maka seluruh jajaran manajemen PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III memiliki komitmen terhadap :

- 1 Pelanggan : Memberikan mutu pelayanan terbaik
- 2 Pegawai : Menghargai pegawai sebagai sumberdaya utama yang berprestasi dan sejahtera
- 3 Pemilik : Meningkatkan nilai perusahaan (*share holders value*)
- 4 Masyarakat : Ikut mengemban tanggung jawab sosial dan lingkungan

Divisi aneka usaha

Divisi aneka usaha dibagi menjadi 3 bagian yakni :

a. Dinas Property

Uraian tugas dari dinas property antara lain :

1. Melaksanakan kegiatan pengusahaan tanah perairan dan bangunan sesuai dengan Sispro yang berlaku.

2. Melaksanakan kajian kelayakan permohonan baru, perpanjangan, peralihan dan agunan penggunaan tanah, perairan dan bangunan.
3. Melaksanakan penilikan secara rutin terhadap pelaksanaan penggunaan tanah, perairan dan bangunan sesuai dengan yang diperjanjikan dengan pengguna.
4. Melaksanakan analisa dan evaluasi terhadap setiap permintaan permohonan penggunaan tanah perairan dan bangunan.
5. Melaksanakan analisa dan evaluasi laporan kegiatan dinas usaha properti.
6. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Manajer Aneka Usaha.

Sedangkan wewenang yang dimiliki oleh dinas properti yaitu :

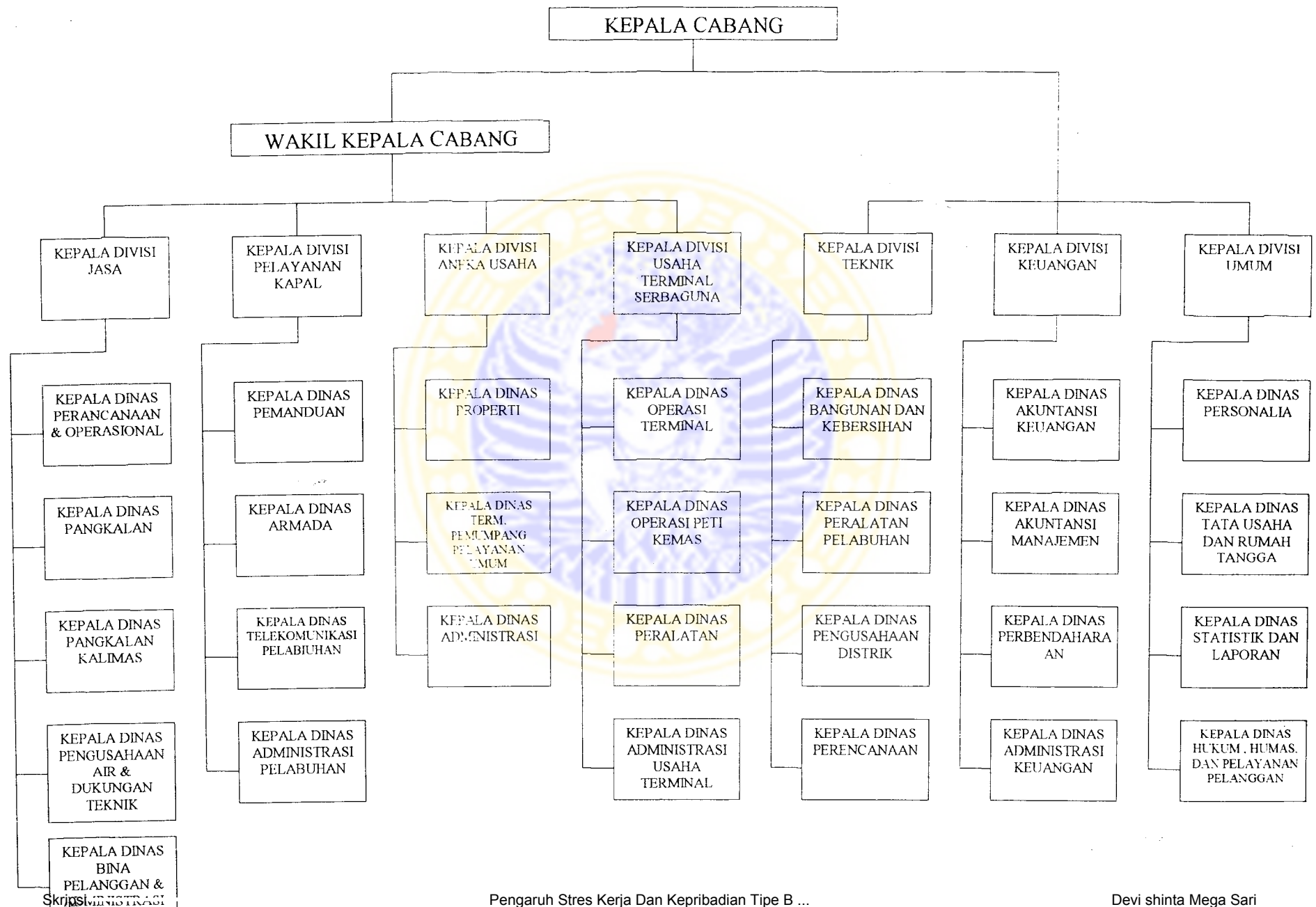
1. Mengembangkan, menerapkan, memantau menilai efektivitas, serta merumuskan usulan perubahan sistem dan prosedur bidang usaha properti dalam rangka peningkatan efisiensi pelaksanaan satuan kerja yang dipimpinnya.
 2. Memeriksa dan menilai kinerja kegiatan bidang usaha properti.
- b. Dinas Terminal Penumpang & Pelayanan Umum
- Uraian tugas dari dinas Terminal Penumpang yakni :
1. Pelaksanaan kesiapan fasilitas terminal penumpang dan fasilitas penunjang lainnya.
 2. Pelaksanaan pelayanan embarkasi dan debarkasi.
 3. Pelaksanaan pelayanan informasi keberangkatan dan kedatangan kapal.
 4. Pelaksanaan penilikan jumlah penumpang yang akan naik ke kapal (embarkasi) berdasarkan manifest.

5. Pelaksanaan penjualan pas terminal penumpang.
 6. Pelaksanaan pembuatan laporan kegiatan sub dinas pelayanan terminal penumpang
 7. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan manajer aneka usaha
- c. Dinas PBK, DEPO & PARKIR

Uraian tugas dari dinas PBK, DEPO & PARKIR antara lain :

1. Melaksanakan PBK di DLKR dan diluar pelabuhan atas permintaan Dinas Kebakaran Kota.
2. Melaksanakan pemeriksaan kesiapan dan kelayakan operasional unit mobil pemadam kebakaran (PMK) dan peralatan kerja penunjang operasional.
3. Melaksanakan program kerja PBK dibidang pengendalian pemeliharaan ringan terhadap mobil PMK.
4. Melaksanakan program kerja depo dan parkir.
5. Melaksanakan analisa dan evaluasi penyelenggaraan tugas PBK dan melakukan tindakan perbaikan serta pencegahan.
6. Melaksanakan analisa dan evaluasi penyelenggaraan depo dan parkir.
7. Melaksanakan analisa dan evaluasi laporan kegiatan Dinas PBK, Depo dan Parkir.
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Manajer Aneka Usaha.

STRUKTUR ORGANISASI PT(PERSERO) PELINDO III SURABAYA



4.2. DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini akan dijelaskan dalam beberapa bagian yang dimulai dengan mengidentifikasi karakteristik para responden. Responden yang dapat dianalisis ada 65 orang.

4.2.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jenis kelamin.

1. Usia responden

Identifikasi berdasarkan usia dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1.

Distribusi Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persen
1.	< 30 tahun	15	23
2.	31-50 tahun	40	61
3.	>50 tahun	10	16
	Total	65	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa persentase usia responden terbanyak pada usia lebih antara 31 sampai dengan 50 tahun sebanyak 40 orang atau 61 %, disusul kemudian usia responden lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang atau 16 %

dan responden paling sedikit pada usia kurang dari 30 tahun sebanyak 15 orang atau 23 %.

2. Pendidikan responden

Identifikasi berdasarkan pendidikan dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2.

Distribusi Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1.	SLTA	5	8
2.	D3	17	26
3.	S1	35	54
4.	S2	8	12
	TOTAL	65	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Hasil kuesioner diatas dapat diketahui bahwa proporsi pendidikan responden yang paling sedikit pada derajat pendidikan SLTA sebanyak 5 orang atau 8 % disusul kemudian diploma 3 sebanyak 17 atau 26 %, proporsi terbanyak yaitu pendidikan sarjana strata 1 sebanyak 35 orang atau 54 % sedangkan jumlah responden pada pendidikan sarjana strata 2 sebanyak 8 orang atau 12 %.

3. Jenis Kelamin

Identifikasi berdasarkan jenis kelamin dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3.

Distribusi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1.	Perempuan	13	20
2.	Laki-laki	52	80
	Total	65	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Dilihat pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase responden yang terbanyak yang bekerja di PT Pelindo III Surabaya adalah laki-laki yaitu 52 orang atau sebanyak 80 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada 13 orang atau 20 %.

4. Masa Kerja Responden

Identifikasi berdasarkan masa kerja dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4.

Distribusi Masa kerja Responden

No.	Masa kerja	Frekuensi	Persen
1.	Kurang dari 10 tahun	14	22
2.	Sama dengan atau lebih dari 10 tahun	51	78
	Total	65	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Dilihat pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase responden sudah bekerja selama lebih dari atau sama dengan dengan 10 tahun merupakan jawaban yang paling banyak yaitu 51 orang atau 78 % dan sisanya telah bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 14 orang atau 22 %.

4.2.2. Validitas dan Reliabilitas Data

Pada penelitian ini digunakan kuesioner untuk memperoleh data, sehingga ada dua syarat penting yang harus dipenuhi pada sebuah kuisisioner yaitu validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (1999 ; 267), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam uji penelitian ini, uji validitas item-item pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan jalan menghitung koefisien korelasi *product moment*, dari tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total yang diperoleh. Koefisien korelasi masing-masing item kemudian dibandingkan dengan nilai r standar 0,3 (Solimun, 2000 : 81). Bila koefisien korelasi lebih besar daripada 0,3, maka suatu pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika koefisien korelasi lebih kecil daripada nilai standar 0,3, maka suatu pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian untuk variabel bebas dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5.

Hasil Uji Validitas Variabel Bebas

No.	Validitas	r hitung	Keterangan
1.	X _{1,11}	0.7461	Valid
2.	X _{1,12}	0.5905	Valid
3.	X _{1,13}	0.5845	Valid
4.	X _{1,21}	0.6823	Valid
5.	X _{1,22}	0.4295	Valid
6.	X _{1,23}	0.3412	Valid
7.	X _{1,31}	0.4357	Valid
8.	X _{1,32}	0.6760	Valid
9.	X _{1,33}	0.3390	Valid
10.	X _{1,34}	0.7552	Valid
11.	X _{1,35}	0.7152	Valid
12.	X _{1,36}	0.7855	Valid
13.	X _{1,41}	0.7278	Valid
14.	X _{1,42}	0.6457	Valid
15.	X _{1,43}	0.4535	Valid
16.	X _{1,51}	0.5515	Valid
17.	X _{1,52}	0.5515	Valid
18.	X _{1,61}	0.6696	Valid
19.	X _{1,62}	0.6696	Valid

Tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dari mulai X₁ sampai dengan X₆ mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel bebas valid. Sedangkan uji validitas pada variabel moderator dan tergantung dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.6.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian dan Kinerja Karyawan

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X _{2,1}	0.7099	Valid
2.	X _{2,2}	0.7633	Valid
3.	X _{2,3}	0.8489	Valid
4.	X _{2,4}	0.8041	Valid
5.	X _{2,5}	0.8004	Valid
6.	X _{2,6}	0.4338	Valid
7.	X _{2,7}	0.7912	Valid
8.	X _{2,8}	0.8214	Valid
9.	X _{2,9}	0.6627	Valid
10.	X _{2,10}	0.8841	Valid
11.	Y _{1,1}	0.4917	Valid
12.	Y _{1,2}	0.5467	Valid
13.	Y _{1,3}	0.5121	Valid
14.	Y _{1,4}	0.5386	Valid
15.	Y _{1,5}	0.5979	Valid
16.	Y _{1,6}	0.5236	Valid

Hasil perhitungan dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan dari dua variabel, moderator serta variabel terikat mempunyai korelasi yang lebih tinggi dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak, sehingga analisis lebih lanjut dapat dilakukan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan

konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode koefisien *alpha cronbach*.

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk nilai koefisien *alpha cronbach* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7.

Hasil Uji Reliabilitas pada Seluruh Variabel Penelitian

Variabel X	Alpha	Keterangan
X ₁	0,7718	Reliabel
X ₂	0,7773	Reliabel
Y ₁	0,9384	Reliabel

Untuk koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha. Reliabilitas dikatakan baik apabila besarnya alpha mendekati nilai 1, sehingga item-item pertanyaan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Hal tersebut sesuai pendapat Malhotra (1996: 305) yang menyatakan bahwa kriteria reliabilitas dikatakan reliabel bila koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Sebaliknya apabila koefisien alpha lebih kecil atau kurang dari 0,6, maka menunjukkan tidak adanya konsistensi jawaban responden.

Dengan bantuan komputer program SPSS, diketahui bahwa koefisien reliabilitas alat ukur seperti yang nampak pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas untuk variabel X₁ dan X₂ serta Kinerja karyawan (Y₁) mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas, variabel moderator dan variabel terikat dalam penelitian adalah mantap dan reliabel.

4.2.3. Deskripsi jawaban responden

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel stres kerja sebagai variabel bebas (X_1), variabel kepribadian (X_2) dan variabel tergantung adalah kinerja karyawan (Y_1).

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tanggapan karyawan terhadap variabel-variabel penelitian yang kemudian dinilai dengan menggunakan nilai rata-rata.

Untuk mempermudah penilaian maka nilai rata-rata yang dihasilkan tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Keterangan :

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 4.

Dari rumus diatas, diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{5 - 1}{4} = 0,8$$

0.8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori. Sehingga berlaku ketentuuar. kategori dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8.

Kategori Penilaian

Interval	Penilaian untuk X, Z	Kinerja
1,00 – 1,80	Sangat rendah	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Rendah	Tidak baik
2,61 – 3,40	Cukup	Cukup baik
3,41 – 4,20	Tinggi	Baik
4,21 – 5,00	Sangat tinggi	Sangat baik

Dengan demikian hasil perhitungan terhadap variabel penelitian yang terdiri dari stres kerja (X_1) dan Kepribadian (X_2), Kinerja karyawan (Y_1) dijelaskan sebagai berikut ;

1. Penilaian mengenai *role conflict* ($X_{1.1}$)

Hasil tanggapan responden terhadap terhadap indikator *role conflict* ($X_{1.1}$) menunjukkan bahwa:

Tabel 4.9.

Penilaian Indikator *Role Conflict* ($X_{1.1}$)

<i>Role conflict</i>	Rata – rata	Kategori Penilaian
$X_{1.11}$	2.18	Rendah
$X_{1.12}$	2.15	Rendah
$X_{1.13}$	2.57	Rendah

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III karena rantai formal dan perintah tidak dipatuhi termasuk kategori rendah.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III karena melaksanakan pekerjaan yang dapat diterima satu orang termasuk kategori rendah.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan melakukan pekerjaan yang melebihi tugas termasuk kategori rendah.

2. Penilaian mengenai *role ambiguity* ($X_{1,2}$)

Hasil tanggapan responden terhadap terhadap indikator *role ambiguity* ($X_{1,2}$) menunjukkan bahwa:

Tabel 4.10.

Penilaian Indikator *Role Ambiguity* ($X_{1,2}$)

<i>Role ambiguity</i>	Rata – rata	Kategori Penilaian
$X_{1,21}$	2.08	Rendah
$X_{1,22}$	2.06	Rendah
$X_{1,23}$	2.26	Rendah

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan pemahaman akan tujuan pekerjaan rendah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III karena ketidakjelasan untuk melaporkan hasil kerja rendah.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan kurangnya wewenang yang dimiliki karyawan termasuk kategori rendah.

3. Penilaian mengenai *Role Overload* ($X_{1,3}$)

Hasil tanggapan responden terhadap terhadap indikator *role overload* ($X_{1,3}$) menunjukkan bahwa:

Tabel 4.11.

Penilaian Indikator *Role Overload* ($X_{1,3}$)

<i>Role Overload</i>	Rata -- rata	Kategori Penilaian
$X_{1,31}$	2.48	Rendah
$X_{1,32}$	2.68	Cukup
$X_{1,33}$	2.51	Rendah
$X_{1,34}$	2.68	Cukup
$X_{1,35}$	2.18	Rendah
$X_{1,36}$	2.77	Cukup

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan mengerjakan jumlah pekerjaan yang terlalu berlebihan termasuk dalam kategori rendah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan mengerjakan banyak pekerjaan di waktu yang sama termasuk dalam kategori cukup.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan kurang mempunyai waktu untuk istirahat termasuk dalam kategori rendah.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan kurang tertantang pada pekerjaan termasuk dalam kategori cukup.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan merasa tugas yang dikerjakan semakin kompleks dan sulit termasuk dalam kategori rendah.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan kurang memiliki kemampuan dan pengalaman untuk melakukan pekerjaan termasuk dalam kategori cukup.

4. Penilaian mengenai *Responsibility* ($X_{1.4}$)

Hasil tanggapan responden terhadap terhadap indikator *responsibility* ($X_{1.4}$) menunjukkan bahwa:

Tabel 4.12.

Penilaian Indikator *Responsibility* ($X_{1.4}$)

<i>Responsibility</i>	Rata – rata	Kategori Penilaian
$X_{1.41}$	2	Rendah
$X_{1.42}$	1,94	Rendah
$X_{1.43}$	1,95	Rendah
$X_{1.44}$	2	Rendah

Berdasarkan tabel 4.12 maka diuraikan penjabaran variabel sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan merasa tidak bertanggung jawab atas perkembangan karyawan lain termasuk dalam kategori rendah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan merasa tidak bertanggung jawab memberi nasihat buat orang lain termasuk dalam kategori cukup.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan merasa perlu bertindak dan mengambil keputusan dalam mempengaruhi keamanan dan kesejahteraan termasuk dalam kategori rendah.

5. Penilaian mengenai *Change* ($X_{1.5}$)

Hasil tanggapan responden terhadap terhadap indikator *change* ($X_{1.5}$) menunjukkan bahwa:

Tabel 4.13.

Penilaian Indikator *Change* ($X_{1.5}$)

<i>Change</i>	Rata – rata	Kategori Penilaian
$X_{1.51}$	1.69	Sangat rendah
$X_{1.52}$	2.29	Rendah

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT Pelindo III yang diakibatkan budaya kerja dalam perusahaan saat ini lebih buruk dibandingkan tempat kerja sebelumnya termasuk dalam kategori sangat rendah.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT Pelindo III yang diakibatkan perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan lama dan baru termasuk dalam kategori rendah.

6. Penilaian mengenai *Time Pressure* ($X_{1.6}$)

Hasil tanggapan responden terhadap terhadap indikator *time pressure* ($X_{1.6}$) menunjukkan bahwa:

Tabel 4.14.

Penilaian Indikator *Time Pressure* ($X_{1.6}$)

<i>Time Pressure</i>	Rata – rata	Kategori Penilaian
$X_{1.61}$	1.98	Rendah
$X_{1.62}$	1.49	Sangat rendah

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan selalu diberi batas waktu terhadap tugas yang diberikan termasuk dalam kategori rendah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Pelindo III yang diakibatkan mempunyai waktu kerja yang sedikit termasuk dalam kategori sangat rendah.

7. Penilaian mengenai kepribadian (X_2)

Indikator kepribadian terdiri dari 10 indikator. Indikator ini untuk mengidentifikasi kepribadian yang dimiliki oleh responden. Jika responden mempunyai skor lebih dari 30 termasuk dalam kategori tipe kepribadian A, dan jika skor jawaban kurang dari 30 maka termasuk tipe kepribadian B.

Berikut hasil pengelompokan kepribadian dari 65 responden :

Tabel 4.15.
Frekuensi Kepribadian (X_2) Responden

Kepribadian	Frekuensi	Persentase
A	29	44.6
B	36	55.4
Total	65	100

Tabel menunjukkan bahwa terdapat 36 responden yang mempunyai tipe kepribadian B atau 55,4 % sedangkan yang termasuk tipe kepribadian A sebanyak 29 orang dengan persentase 44,6 %.

8. Penilaian mengenai Kinerja (Y_1)

Hasil tanggapan responden terhadap terhadap indikator Kinerja (Y_1) menunjukkan bahwa:

Tabel 4.16.

Penilaian Indikator kinerja (Y₁)

Kinerja	Rata – rata	Kategori Penilaian
Y_{1.1}	4.05	Baik
Y_{1.2}	4.02	Baik
Y_{1.3}	3.75	Baik
Y_{1.4}	3.71	Baik
Y_{1.5}	3.57	Baik
Y_{1.6}	3.85	Baik

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan staf dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan termasuk dalam kategori baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebenaran staf dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kebenaran yang diharapkan termasuk dalam kategori baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan daya tanggap karyawan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan yang dihadapi termasuk dalam kategori baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran karyawan tepat waktu termasuk dalam kategori baik.
5. Hasil penelitian menunjukkan sikap staf dalam menghadapi pelanggan termasuk dalam kategori baik.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penampilan staf selama melaksanakan pekerjaan termasuk dalam kategori baik.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias, maka dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik (Algifari, 2000 : 83). Dalam model regresi linier ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yang sangat berpengaruh terhadap hasil regresi adalah :

1. Tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas
2. Varians dari semua kesalahan pengganggu adalah sama (homokedastis)
3. Tidak terjadi otokorelasi

Pengujian asumsi klasik dilakukan dua kali yaitu pada variabel bebas dan pengaruhnya pada kepuasan kerja dan variabel bebas terhadap komitmen karyawan.

1. Pengujian Gejala Multikolinearitas

Uji gejala multikolinearitas menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan standar error menjadi tinggi dan sensitif terhadap perubahan data sehingga koefisien regresi menjadi kurang teliti. Jika terjadi multikolinieritas, maka standar kesalahan untuk masing-masing koefisien yang diduga semakin besar dan nilai t akan menjadi rendah. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas menurut Hakim (2000) adalah yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10.

Tabel 4.17.

Koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variabel	Collinearity Statistics	Keterangan
	VIF	
Stres Kerja	1.067	Bebas Multikol

Hasil pengujian multikolinieritas untuk masing-masing dapat dilihat pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari semua variabel bebas adalah lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi yang dihasilkan.

2. Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Pengujian selanjutnya adalah pengujian gejala heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel pengganggu dengan variabel bebas. Bila terjadi heteroskedastisitas berarti ada hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas maka variabel tergantung tidak benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan, tetapi juga oleh variabel pengganggunya. Gejala heteroskedastisitas ini diketahui dengan menggunakan analisis metode korelasi *Rank Spearman*. Jika nilai signifikansi pada hasil korelasi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$) maka dapat dikatakan item bebas dari gejala heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastis.

Tabel 4.18.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman

Variabel	Residu	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0.100	0.428	Homoskedastis

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homoskedastisitas atau tidak terjadi hubungan antara nilai *residu* / sisa dengan variabel bebas sehingga variabel tergantung benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebas.

3. Pengujian Gejala Autokorelasi

Pada persamaan regresi linier berganda ini, tidak terjadi gejala autokorelasi, sebab waktu penelitian ini tidak merupakan time series, jadi tidak terdapat gejala autokorelasi antara variabel-variabel bebas.

4.3. ANALISIS MODEL dan PEMBUKTIAN HIPOTESIS

4.3.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Bebas terhadap Kinerja

Variabel kepribadian merupakan variabel moderator yang berskala nominal sehingga dalam pengujian regresi diubah menjadi bentuk dummy 0 dan 1. Skor 0 untuk tipe kepribadian A dan skor 1 untuk tipe kepribadian B.

Efek sebagai variabel moderatornya diamati dengan cara melihat nilai R^2 hasil regresi pada saat dengan tanpa menggunakan variabel moderator dan menggunakan

variabel moderator. Jika nilai R^2 meningkat maka terbukti bahwa variabel moderator mempunyai efek meningkatkan kinerja dan sebaliknya jika R^2 menurun maka variabel moderasi bersifat menurunkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diperoleh nilai-nilai seperti tabel berikut:

Tabel 4.19.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t hitung	Tingkat Sig.
(Constant)	5.257		21.257	0.000
Stres Kerja	-0.147	-0.337	-4.931	0.000
Kepribadian	0.201	0.356	3.863	0.000
Multipel R	0,887			
R²	0,787			
F hitung	30,119			
Sig.	0,000			
N	65			

Hasil yang diperoleh dari penelitian selanjutnya dianalisis dengan menilai besarnya korelasi. Besarnya hubungan variabel bebas yaitu stres kerja (X_1) dengan adanya kepribadian (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah ditunjukkan oleh besar R multiple sebesar 0,887. Hasil ini dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas yaitu stres kerja dengan adanya kepribadian sebagai variabel moderator secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan sangat kuat.

Berdasarkan pengujian koefisien regresi yang terlihat pada tabel 4.19, maka formulasi persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut :

$$Y_1 = 5,257 - 0,147 X_1 + 0,201 X_2$$

Persamaan regresi tersebut memperlihatkan koefisien regresi dari stres kerja bertanda negatif kecuali variabel kepribadian yang bertanda positif.

Selanjutnya adalah mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 5,257, nilai ini berarti bahwa jika nilai X_1 sampai dengan X_2 tidak ada atau sebesar nol, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 5,257.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar -0,147. Hal ini mengandung pengertian bahwa jika terjadi peningkatan nilai variabel X_1 , atau stres kerja sebesar 1, maka nilai variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,147 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,147.
3. Nilai koefisien regresi kepribadian A atau B sebesar 0,201. Hal ini mengandung pengertian bahwa jika karyawan mempunyai tipe kepribadian B sebesar 1, maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,201 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dan jika karyawan mempunyai tipe kepribadian A maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,201.

4.3.2. Pembuktian Hipotesis

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa F hitung = 30.119 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05 artinya variabel bebas yaitu stres kerja dengan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel tergantung.

Selain itu dapat dilihat pula, bahwa t hitung dari semua variabel bebas juga mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini mengandung pengertian bahwa stres kerja dan kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah penjelasan dari hasil uji t (parsial) :

1. Nilai t_{hitung} variabel stres kerja (X1) sebesar -4,931 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Oleh karena tingkat signifikansi ini kurang dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} variabel kepribadian (X2) sebesar 3,863 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Oleh karena tingkat signifikansi ini kurang dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Pengujian regresi dengan adanya variabel kepribadian maka variabel yang berpengaruh dominan pada kinerja karyawan adalah kepribadian dengan nilai beta 0,356.

4.4. PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dibahas hasil penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan hasil pengujian regresi pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepribadian.

4.4.1. Pengaruh Stres Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung = 30.119 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05 artinya variabel bebas yaitu stres kerja (X_1) dan kepribadian (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel tergantung.

Hasil yang diperoleh dari penelitian selanjutnya dianalisis dengan menilai besarnya korelasi. Besarnya hubungan variabel bebas yaitu stres kerja (X_1) dan kepribadian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah ditunjukkan oleh besar R multiple sebesar 0,887. Hasil ini dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas yaitu stres kerja dengan adanya kepribadian sebagai variabel moderator secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan sangat kuat.

Sementara untuk menilai pengaruh stres kerja dengan adanya kepribadian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y_1) dapat dilihat pada besarnya koefisien determinasi yaitu R^2 sebesar 0,787 atau 78,7 %, sisanya sebesar 0,213 atau 21,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian membuktikan bahwa dengan adanya variabel kepribadian meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai R squared yang semula sebesar 0,731 menjadi 0,787. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Untuk membuktikan bahwa tipe kepribadian B memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan tipe kepribadian A dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.20.

Perbandingan Kinerja Tipe Kepribadian A dan B

Kepribadian	Mean	N	Std. Deviation
Tipe A	3.6607	29	.2364
Tipe B	4.0931	36	.1287
Total	3.9002	65	.2836

Tabel menunjukkan bahwa tipe kepribadian B lebih tinggi nilai mean skor kinerjanya yaitu dengan nilai 4,0931 sedangkan tipe kepribadian A dengan nilai 3,6607. Kemudian berikut juga akan ditampilkan hasil bahwa tipe kepribadian B lebih tidak mengalami stres dibandingkan tipe kepribadian A dalam tabel berikut :

Tabel 4.21.

Perbandingan Stres Kerja Tipe Kepribadian A dan B

Kepribadian		Role Conflict	Role Ambiguity	Role Overload	Responsibility for people	Change	Time pressure
Tipe A	Mean	2.4934	2.3914	2.7362	1.9772	2.2414	2.0000
	N	29	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	.5010	.5429	.4692	.6962	.5609	.6814
Tipe B	Mean	2.1478	1.9264	2.3992	1.9533	1.7917	1.5278
	N	36	36	36	36	36	36
	Std. Deviation	.7190	.5645	.4347	.6084	.6801	.5849
Total	Mean	2.3020	2.1338	2.5495	1.9640	1.9923	1.7385
	N	65	65	65	65	65	65
	Std. Deviation	.6500	.5979	.4777	.6439	.6643	.6679

Tabel menunjukkan bahwa tipe kepribadian A lebih tinggi nilai mean skor stres kerjanya baik pada variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, *responsibility for people*, *change* dan *time pressure* dibandingkan pada tipe kepribadian B.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara stres kerja (X_1) dan kepribadian tipe B (X_2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel tergantung. Besarnya pengaruh stres kerja dengan adanya kepribadian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y_1) adalah 78,7 %, sisanya sebesar 0,213 atau 21,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara stres kerja (X_1) dan kepribadian tipe B (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_1) sebagai variabel tergantung.
3. Kepribadian tipe B (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,356.

5.2. SARAN

Saran yang dapat diajukan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Pihak perusahaan perlu mengurangi tekanan pekerjaan yang diakibatkan oleh stres kerja pada karyawan yang mempunyai tipe kepribadian A sebab hal tersebut akan lebih memacu terjadinya stress.

2. Perlu adanya pengenalan karakter dari masing-masing karyawan oleh pimpinan sehingga dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan karakter tersebut sehingga tidak menimbulkan stress kerja dan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Para karyawan yang bertipe A disarankan agar menggunakan teknik relaksasi, hal ini dilakukan dengan pendampingan oleh seorang psikolog perusahaan.
3. Dalam penelitian ini tampak bahwa kepribadian tipe A merupakan salah satu faktor dominan yang dapat memicu timbulnya stres. Untuk mengatasinya perusahaan perlu membuat suatu cara agar para karyawan mampu mengenali dengan jelas apa peran dan tanggung jawab yang ia miliki dalam perusahaan. Salah satunya yaitu dengan mengadakan *outbond*. Selain dapat meningkatkan kerjasama antar tim, *outbond* juga mampu melatih kepekaan dan empati individu atas orang lain. Tentunya *outbond* yang akan dilakukan nantinya berhubungan dengan *job description* dan peran individu dalam suatu perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Almin, Minarni. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Yang Berlocus Of Control Eksternal Pada PT. Harumax Persada Pala Kencana di Surabaya. Skripsi. 1999.
- Anoraga, Panji, Sri Suyuti, *Perilaku Keorganisasian*, P.T. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, cetakan pertama 1995.
- As'ad, Moh, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi ke-empat, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Edisi Pertama, Penerbit Pustaka pelajar, Yogyakarta, 1998.
- Brennan, E. James, *Performance Management Workbook*, Prentice Hall-Englewood Cliffs, New Jersey, 1989.
- Cherrington, David J, *The Management Of Individual And Organizational Performance*, second edition, Paramount Publishing, 1994.
- David, Keith & Newstrom, John W, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid pertama, Edisi ketujuh, terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1996.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ketujuh, Jilid 2, Terjemahan Prentice Hall, inc 1997.
- Fraser, T. M. *Stres dan Kepuasan Kerja*, Terjemahan, Percetakan Bina Aksara, Jakarta, 1985.
- Gibson, James L., John M Ivancevich dan James H. Donnely, jr., *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi keempat, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1990.
- H. Joseph, Reitz & Linda N. Jewell, *Managing*, Scott Foresman and company, Glenview Illinois London, England, 1992.
- Handoko, Hani T, *Manajemen*, Edisi kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1993.
- Hadi, Poernomo, *Tata Personalia*, Penerbit Jembatan, Jakarta, 1987.

Ho, J. T. S. (1995). *The Singapore Executive: Stress, Personality And Wellbeing*. Journal of Management Development, Vol. 14, No.4.

[Http://www.library.ohio.edu/indopubs/2001/08/22/0083.html](http://www.library.ohio.edu/indopubs/2001/08/22/0083.html).

Johns, G. (1996). *Organizational Behavior*. 4th editions. New York: HarperCollins.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (1992). *Organizational Behavior*. Second Editions. Boston.

Richard D. Irwin, Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior. Fifth Editions*. Singapore: McGraw-Hill Inc.

Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi ketiga. Penerbit BPFE Yogyakarta, 1996.

Miner, J. B. (1998). *Organizational Behavior: Performance And Productivity*. New York: Random House Inc.

Nazir, Mohammad, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.

Rahim, A. (1996). *Stress, Strain, And Their Moderators: An Empirical Comparison Of Entrepreneurs And Managers*. Journal of Small Business Management. January.

Singarimbun, M., & Effendi, S. (Ed). (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). *Organizational Stress, Job Satisfaction And Job Performance: Where Do We Go From Here?*. Journal of Management. Vol. 18, No.2.

Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, terjemahan, PT. Prehallindo, Jakarta 1996.

Schultz, Duane P. And Sidney Ellen Schultz, *Psychology And Industry Today : An Introduction To Industrial And Organizational Psychology*, 5th edition, Maxwell Macmillan, London, 1990.

Werther, William B. Jr. dan Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management*, 4th edition, Mc Graw Hill Inc. Singapore, 1993.

www.e-psikologi.com.