

STUDI META-ANALISIS TENTANG HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN PRESTASI KERJA

Hardani Widhiastuti

Universitas Semarang

ABSTRACT

This article provides a meta-analysis of the relationship between Job Stress and Job Performance. The Quantitative review includes 17 correlations from 15 studies. Result indicated that $\rho = .7567$; both the .0805 credibility and 1.4329 confidence intervals (95%).

Keywords: *meta analysis, job stress, job performance*

PENDAHULUAN

Pada awal abad ke-21 ini, perkembangan ilmu dan teknologi terasa semakin cepat. Pesatnya perkembangan ini tidak lepas dari sumbangan-sumbangan hasil-hasil penelitian, baik penelitian dasar maupun penelitian terapan. Kawasan kajian psikologi baik langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh perkembangan ini.

Penelitian dapat dilakukan dari segi yang berbeda. Seperti misalnya Sugijanto (2002) dari segi rancangan penelitian serta Suryabrata (2001) dari segi sifat dan pendekatan penelitian, yaitu pendekatan kuantitatif, kualitatif atau bahkan menggabungkan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

Dari segi kuantitatif semakin banyak studi yang dilakukan mengenai topik tertentu justru memperbesar kemungkinan terjadinya variasi hasil atau simpulan penelitian. Bahkan tidak jarang terjadi

kajian terhadap topik yang sama menunjukkan hasil yang bertentangan. Keadaan ini tentu saja menimbulkan masalah terutama dalam mengkonstruksi suatu teori yang komprehensif atau menjadikannya sebagai landasan pengambilan putusan. Segi kualitatif adalah data berupa uraian jawaban yang berupa kata-kata dan tersusun dalam suatu kalimat. Jadi bukan berupa angka-angka yang lazim dalam pendekatan kuantitatif. Oleh sebab itu, untuk menyempurnakan suatu hasil penelitian, perlu penyatuan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif (Suryabrata, 2001).

Meta-analisis tampil mengatasi persoalan penelitian dalam bidang-bidang ilmu-ilmu sosial termasuk psikologi. Berbagai temuan studi yang semula kelihatannya saling bertentangan dan sulit diakumulasikan akhirnya menjadi lebih integratif dan sistematis dengan meta-analisis. Dengan demikian pengintegrasian berbagai temuan studi menjadi landasan yang mantap untuk pengembangan teori

maupun pengambilan putusan dan penentuan kebijakan.

META-ANALISIS

Tugas utama penelaahan ilmiah adalah menemukan kebenaran ilmiah yang sifatnya objektif, dapat diverifikasi dan dikomunikasikan untuk memenuhi fungsinya, yaitu: membuat deskripsi, menjelaskan, pengembangan teori, membuat prediksi serta melakukan kontrol (suryabrata, 1998). Untuk dapat memenuhi fungsi ilmiah tersebut, hasil-hasil penelitian memerlukan suatu metode ilmiah yang sistematis untuk mengintegrasikan temuan-temuan atau hasil-hasil penelitian.

Namun kenyataannya telah diketahui bersama bahwa putusan yang dilakukan oleh penentu kebijakan biasanya didasarkan pada sejumlah hasil penelitian mengenai fenomena tertentu. Oleh karena berbagai keterbatasan studi tunggal, sangat jarang terjadi putusan apalagi yang bersifat strategis yang didasarkan pada hasil suatu studi tunggal, apakah berasal dari penelitian survei, eksperimen lapangan ataupun eksperimen laboratorium. Keterbatasan-keterbatasan tersebut pada studi tunggal ini bisa terjadi karena kelemahan pada alat ukur yang digunakan, cara pengukuran, waktu pengukuran, subjek penelitian maupun faktor-faktor lain yang tidak terspesifikasi (Suryabrata, 1998).

PRESTASI KERJA

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia selalu melakukan aktivitas, salah satu aktivitas itu adalah bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas dengan hasil yang akan dicapai, hasil yang

akan dicapai dalam melakukan suatu tugas akan dipengaruhi oleh faktor tertentu yang disebut dengan nilai pendukung prestasi kerja.

Azwar (1987) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu tugas. Prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai, dilakukan atau dikerjakan (Poerwodarminto, 1982). Prestasi yang dicapai seseorang dalam bekerja disebut dengan prestasi kerja.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, menurut kriteria yang berlaku dari pekerjaan tersebut (Baskorowati, 1987). Uraian ini didukung pula oleh Mitcel (1985) yang mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi.

Nilai Pendukung Prestasi Kerja

Cormic dan Tiffin (1979) merumuskan terdapat tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, antara lain:

- a. Faktor individual, yang meliputi sifat-sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, minat ataupun motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.
- b. Faktor situasional, yang meliputi faktor fisik dan pekerjaan antara lain metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan fisik seperti penyaluran, kebisingan, temperatur maupun ventilasi.
- c. Faktor sosial dan organisasi antara lain kebijakan perusahaan, jenis latihan dan

pengawasan, sistem upah, di lingkungan sosial.

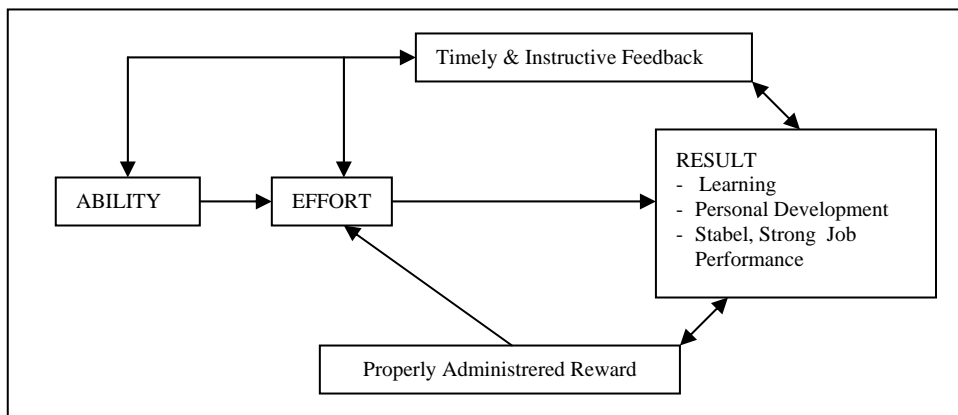
Strees dan Porter (1983) berpendapat bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari beberapa faktor penting, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Perangai
- c. Minat seseorang pekerja
- d. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- e. Tingkat motivasi kerja.

Suatu hasil penelitian yang dilakukan oleh Kreitner (2000) didapatkan suatu hasil bahwa untuk mencapai produktivitas dan

kualitas total dalam suatu hasil pekerjaan, dibutuhkan orang-orang yang cerdas dan bukan pekerja keras. Dengan demikian dibutuhkan suatu keahlian khusus dalam pelaksanaan pelatihan dan ini merupakan suatu seruan khusus bagi dunia pendidikan. Kali ini karyawan membutuhkan gambaran tentang dirinya secara suportif dan bersifat instruktif. Walaupun setiap faktor mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi beberapa variabel tersebut sangat menentukan tingkat keberhasilan pekerja.

Berikut ini disampaikan suatu model tentang gambaran dan penghargaan bagi karyawan, merupakan hubungan yang penting dalam lingkup prestasi kerjanya.



Sumber: Kreitner,R.&Angelo,K.,2000, Organizational Behavior, McGraw-Hill Higher Education, United State.

Handoko (1986), prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman.
- b. Bakat dan minat
- c. Sikap dan kebutuhan
- d. Kemampuan pemikiran dan penganalisaan
- e. Ketrampilan dan kemampuan tehnik
- f. Kemampuan fisik
- g. Motivasi, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Dari uraian di atas, maka prestasi kerja secara garis besar dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: kemampuan, motivasi, minat, bakat, karakteristik kepribadian, karakteristik fisik, pengalaman, tingkat pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, jenis kelamin, persepsi terhadap peran, dan usia. Faktor eksternal meliputi imbalan, desain kerja, kepemimpinan, tujuan pekerjaan, metoda kerja, kondisi perlengkapan kerja dan desain, lingkungan fisik, lingkungan sosial, isi dan struktur kegiatan kerja, ruang kerja (Barrick(1993), Strees dan Porter(1983), Handoko (1986), Mc. Cormic dan Tiffin (1979)).

Penilaian Prestasi Kerja

Evaluasi prestasi kerja adalah merupakan aktivitas yang digunakan sebagai persyaratan efektivitas kinerja karyawan. Di beberapa organisasi, 2 sistem evaluasi prestasi kerja dikenakan pada karyawan yaitu secara formal dan informal. Manajer akan selalu berpikir tentang bagaimana karyawan bekerja dengan baik, dan ini yang disebut dengan system informal. Sedangkan system formal adalah system yang dirancang secara reguler oleh organisasi secara sistematis mengevaluasi prestasi kerjanya (Ivancevich, 2001).

Penilaian kinerja adalah penilaian yang dikenakan pada prestasi kerja dan akuntabilitas karyawan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja dilakukan berkenaan dengan seberapa baik seseorang

melakukan pekerjaannya yang ditugaskan/diberikan kepada karyawan tersebut.

Penilaian prestasi kerja formal biasanya berlangsung pada periode waktu tertentu, dan penilaian formal ini paling sering dilaksanakan oleh organisasi guna mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja informal terjadi saat supervisor merasa membutuhkan komunikasi (Simamora, 1997). Dampak penilaian prestasi kerja adalah:

- a. Bagi individu, sebagai tindakan disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara.
- b. Bagi organisasi, membantu dalam pengambilan keputusan kompensasi dan pemberian umpan balik atas prestasi kerja, membantu saat perekrutan, seleksi, orientasi dan pelatihan.

Pada umumnya yang mempunyai wewenang untuk menilai adalah atasan langsung dari para karyawan. Hal itu tentu saja paling logis, karena yang mengetahui pekerjaan karyawan sehari-hari adalah atasannya langsung. Ada yang keberatan kalau penilaian hanya dilakukan oleh atasan langsung sendiri saja, karena dikhawatirkan adanya unsur subyektivitas yang tinggi, maka ada yang menggunakan beberapa orang untuk menilai prestasi bawahan.

Menurut Manulang (1981) penilaian prestasi kerja adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu.

Dengan demikian tujuan penilaian prestasi kerja adalah proses untuk menilai atau mengevaluasi secara sistematis prestasi kerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi dalam periode waktu untuk

melaporkan kemajuan dan perkembangan prestasi kerja karyawan dan penilaian prestasi kerja ini dilakukan oleh orang yang berwenang memberi penilaian seperti atasan, supervisor ataupun mandor.

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Gibson, dkk, (1985) mengungkapkan bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja dapat dinyatakan secara luas, yaitu memberikan pertimbangan-pertimbangan mengenai hasil karya dan untuk mengembangkan karya lewat suatu program.

Penilaian prestasi kerja menurut Gibson, dkk., (1985), mempunyai tujuan secara khusus, antara lain:

- a. Sebagai dasar pertimbangan dalam promosi dan gaji.
- b. Dapat bersifat motivasional dalam merangsang peningkatan, mengembangkan tanggung jawab dan menaikkan keterikatan pada organisasi.
- c. Meningkatkan pengertian manajerial dalam mengamati perilaku karyawan.
- d. Sebagai dasar perencanaan, pelatihan dan pengembangan SDM.
- e. Dapat mengevaluasi efektifitas dari keputusan seleksi dan penempatan.

Berbeda dengan pendapat Gibson, dkk, (1985), Fosyth (1987) mengemukakan bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah:

- a. Mengetahui karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, serta memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan akan berkembang.

- b. Membantu memperbaiki prestasi setelah mengetahui kekuatan dan kelemahan dari hasil penilaian tersebut, dengan melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.
- c. Membantu dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara nilai pendukung prestasi dan tingkat gaji.

STRES KERJA

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari pekerja (NIOSH Research,1998). Stres kerja dapat menyebabkan kondisi kesehatan menjadi jelek.

Konsep dari stres kerja adalah selalu *confused* dengan tantangan, tetapi konsep ini tidak selalu sama. Tantangan mendorong secara psikologi dan secara fisik, namun memotivasi untuk belajar keahlian baru dan memolakan dalam pekerjaannya. Ketika suatu tantangan ditemukan, kita merasa relaks dan terpuaskan.. jadi tantangan adalah sangat penting pengaruhnya terhadap kesehatan dan produktivitas kerja. Kepentingan tantangan dalam dunia kerja kemungkinan adalah apa yang orang-orang terima dengan berkata “sedikit stres adalah baik untuk kita”.

Penyebab Stres

Setiap orang akan setuju bahwa hasil dari stres kerja adalah dari interaksi para pekerja dan kondisi kerja.Beberapa

perbedaan, meskipun penting dalam karakteristik pekerjaan dengan kondisi pekerjaan sebagai penyebab primer stres kerja. Perbedaan ini merupakan point yang penting karena perbedaan jalur dan pemecahannya.

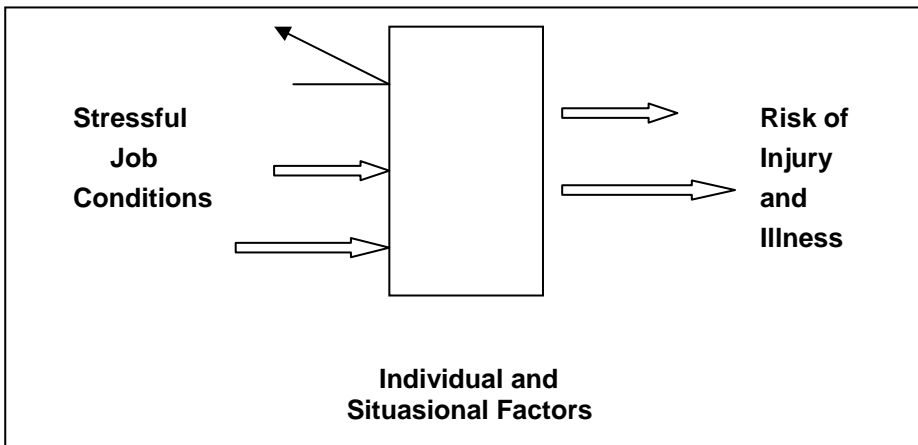
Pada penelitian yang dilakukan oleh NIOSH *Research*(1998), permainan kondisi kerja suatu lingkup primer sebagai penyebab stres kerja. Penyebab stres kerja dapat dibagi dua yaitu yang berasal dari dalam diri individu dan dari luar individu, antara lain:

- a. Dari diri individu adalah usia, kondisi fisik dan faktor kepribadian, apakah kepribadian tipe A atau tipe B, pribadi ekstrovert atau intrivert yang secara keseluruhan dirangkum dalam 5 faktor kepribadian (*Big Five Factor Personality*, yang meliputi *Extraversion*,

Conscientiousness, *Emotional Stability*, *Agreeableness* dan *Openness to Experience*), dalam hal ini *emotional stability* sangat berhubungan dengan mudah tidaknya seseorang mengalami stres.

- b. Faktor dari luar individu adalah lingkungan baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, cita-cita atau ambisi.

Lingkungan, mendorong kondisi kerja penuh dengan stres (yang disebut stres kerja) dapat langsung mempengaruhi keamanan pekerja dan kesehatan. Tetapi dapat dilihat dibawah ini, faktor individu dan situasional lain dapat menjadi kekuatan dan kelemahan. Faktor individu dan situasional dapat membantu menurunkan efek kondisi stres kerja seperti di bawah ini:



Sumber: NIOSH Publication, 1998

Bagan 1. NIOSH MODEL of Job Stress

Stres Kerja Hubungannya Dengan Konstruk Pengukuran Kepribadian

Kierstead (1998) berpendapat bahwa pengukuran kepribadian biasanya diterangkan secara ekstrim dalam memprediksi prestasi kerja secara kontekstual. *The La Relle Competencies for ADM's dan Senior Executives* berisi beberapa elemen-elemen yang dimetakan pada *The Big Five Model* dari kepribadian, antara lain *Openness to Experience, Extraversion, Conscientiousness, Emotional Stability dan agreeableness*.

Stres Kerja dan Prestasi Kerja

Beberapa karyawan mengasumsikan bahwa kondisi kerja yang penuh dengan stres adalah ancaman bagi perusahaan yang akan menaikkan tekanan pada pekerja dan berpengaruh terhadap kesehatan yang berdampak pada produktivitas dan keuntungan ekonomi saat ini. Terlihat bahwa kondisi stres kerja adalah berasosiasi dengan meningkatnya absensi, tardiness, dan intensitas pekerja untuk keluar dari pekerjaan yang merupakan efek negatif pada kunci lini (David, 1998).

Tanda-tanda Stres Kerja

Tanda-tanda stres, pada umumnya hampir sama dengan tanda-tanda stres kerja, antara lain adalah:

- a. Sakit kepala
- b. Susah tidur
- c. Kurang dapat berkonsentrasi
- d. Temperamental atau mudah tersinggung
- e. Sakit maag
- f. Tidak ada kepuasan kerja
- g. Moral kerja

Jelas dari tanda-tanda tersebut diatas, juga adalah berhubungan erat dengan faktor individu dan juga lingkungan khususnya lingkungan dan kondisi kerja seseorang. Stabilitas emosi seseorang, menjadi tombol atau acuan pokok terhadap mudah tidaknya seseorang mengalami kecemasan, depresi, mudah tersinggung yang disebabkan karena stres kerja tersebut (Theresa, 1998).

Hipotesis

Dalam meta-analisis ini hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara stres kerja (*job stress*) dengan prestasi kerja (*job performance*).

PROSEDUR META-ANALISIS

Meta-analisis memperkenalkan serangkaian tehnik analisis secara kuantitatif yang memungkinkan sintesis berbagai hasil penelitian. Analisis dalam meta-analisis didasarkan pada ketersediaan informasi artifak dari setiap hasil penelitian. Dengan kata lain, sebelum dilakukan integrasi, terlebih dahulu dilakukan integrasi, terlebih dahulu dilakukan koreksi terhadap artifak atau ketidaksempurnaan penelitian (sugiyanto, 2002).

Hunter dan Schmidt (1990), menyebutkan sedikitnya ada 11 artifak yang dapat digunakan sebagai kriteria untuk memahami mengapa terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai satu topik yang sama yang perlu dikoreksi. Artifak-artifak tersebut adalah:

1. Kesalahan pengambilan sampel.
2. Kesalahan pengukuran pada variabel dependen.

3. Kesalahan pengukuran pada variabel independen.
4. Dikotomi pada variabel dependen.
5. Dikotomi pada variabel independen.
6. Variasi rentangan dalam variabel independen.
7. Artifak atrisi.
8. Ketidaksempurnaan validitas konstruk pada variabel dependen.
9. Ketidaksempurnaan validitas konstruk pada variabel independen.
10. Kesalahan pelaporan atau transkrip-sional.
11. Varians yang disebabkan oleh faktor luar.

Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh dalam meta-analisis meliputi pro-seur sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan memformulasikan permasalahan penelitian.
2. Mengumpulkan data melalui seleksi artikel atau hasil-hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan peneli-tian.
3. Penjelasan dan evaluasi data
4. Analisa dan interpretasi hasil analisa itu sendiri.

Secara garis besar, meta-analisis dilak-sanakan dalam dua tahapan. Tahap pertama, *bare-bone meta-analysis*, yaitu meta analisis yang yang dimaksudkan untuk mengoreksi artifak-artifak yang informasinya tersedia pada hampir semua studi. Tahap kedua, meta-analisis yang dimaksudkan untuk mengoreksi artifak-artifak yang informasinya hanya tersedia secara *random* atau sporadis. Jadi meta-analisis tetap dapat dilakukan dengan menggunakan distribusi efek artifak dan

mengabaikan fakta bahwa ada salah satu atau beberapa informasi artifak yang tidak tersedia. Meta-analisis berbekal hasil analisis penelitian individual, baik penelitian korelasional maupun penelitian eksperimental (Sugiyanto, 2002).

Berbeda dengan penelitian korelasional, pada penelitian perbandingan, sebelum memulai analisis terlebih dahulu dilakukan konversi harga F ke dalam harga t, r dan d agar dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Rumus konversi:

$$d = 2t / \sqrt{N} \quad \text{atau}$$

$$d = 2r / \sqrt{(1-r)^2}$$

$$r = t / \sqrt{t^2 + (N-2)}$$

$$r = (d/2) / \sqrt{1 + (d/2)^2} \quad (1)$$

$$t = \sqrt{F}$$

$$D = \sum Wi di / \sum Ni$$

Selanjutnya analisis korelasi meta-analisis Hunter-Schmidt meliputi langkah-langkah, sebagai berikut:

1. Menghitung *mean* korelasi populasi, ρ_{xy} (r), dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sum [Ni ri] / \sum Ni \quad (2)$$

r adalah korelasi studi I, n dan Ni adalah jumlah individu dalam studi i.

2. Menghitung varians r, S^2_r (σ^2_r) dengan rumus:

$$\sum [Ni (ri -r)^2] / \sum Ni \quad (3)$$

3. Menghitung varians kesalahan pengambilan sampel:

$$(\sigma^2_e) = (1 - r^2) / (N - 1) \quad (4)$$

4. Menghitung varians yang dikoreksi atau varians yang sesungguhnya:

$$(\sigma^2_{\rho_{xy}}) = \sigma^2_r - \sigma^2_e \quad (5)$$

5. Menghitung *mean* gabungan:

$$A = \text{Ave (a) Ave (b)} \quad (6)$$

6. Menghitung korelasi populasi yang dikoreksi:

$$\rho = \text{Ave}(\rho_i) = \text{Ave } r / A \quad (7)$$

7. Menghitung jumlah kuadrat koefisien varians:

$$V = \text{SD}^2 / \text{Ave}^2 \quad (8)$$

8. Menghitung varians yang disebabkan oleh artifak:

$$(s^2_2) = \rho^2 A^2 V \quad (9)$$

9. Menghitung varians korelasi yang sebenarnya:

$$\text{Var}(\rho) = [\text{var}(\rho_0) - \rho^2 A^2] / A^2 \quad \dots(10)$$

10. Menghitung interval kepercayaan:

$$M\rho = \rho \pm 1,96 (\text{SD})$$

ANALISIS DATA META-ANALISIS

Berdasarkan prosedur meta-analisis di atas, berikut ini disampaikan data-data yang mendukung perhitungan meta-analisis:

Tabel 1. Karakteristik Sampel Penelitian

Th	Peneliti	Sampel				Pekerjaan	Usia	
		Laki2	wanita	non	jumlah		M	SD
1986	Robert L.M.	206	62	-	268	Karyawan	-	-
1986	Stephen (Studi I)	-	104	-	104	Perawat	36,0	11,0
1986	Stephen (Studi II)	-	206	-	206	Perawat	34,6	9,7
1988	Paul E. Spector	-	191	-	191	Sekretaris	35,8	9,1
1989	Michael R.F.	135	-	97	332	Karyawan	30,4	8,4
1989	Booney Vance	6	22	2	28	Guru	7,5	-
1990	Stephen D	-	-	-	114	Karyawan	39,8	11,0
1992	Cheri Ostrof	-	-	-	13808	Guru	-	-
1993	Murray-Barrick	-	-	-	146	Manajer	43	6
1995	Linda Sue	61	84	-	145	Karyawan	-	-
1995	Moch. Razali	-	-	-	204	Karyawan	-	-
1997	Dianne, M.T. (Studi I)	-	-	-	44	Pelajar	-	-
1997	Dianne, M.T. (Studi II)	-	-	-	60	Pelajar	-	-
1998	Theresa	-	-	-	2256	Karyawan	45,44	8,13
1999	Vivian KG & Thomson	203	105	-	308	Karyawan	-	-
1999	Yun Iswanto	42	-	-	42	Pimpinan	1	-
2002	Murray B. & Mike	164	-	-	164	Karyawan	-	-

Perhitungan Bare Bones Meta-Analysis

Dalam perhitungan *Bare Bones meta-analisis* ini (Hunter dan Schmidt 1990), dilakukan untuk semua studi, maupun

secara random atau sporadis, dengan rumus sebagai berikut:

- a. $T = \sum Ni$
- b. $N = T/K$

c. Ave (d) = $\sum Widi / \sum Wi$

d. Var (d) = $\sum Wi (di-D)^2 / \sum Wi$

e. Var (e) = $(N-1)/(N-3) (4/N) (1+D^2)/8$

Sedangkan rumus untuk estimasi distribusi studi populasi adalah:

a. Ave (δ) = Ave (d)

b. Var (δ) = var (d) – var (e)

c. SD (δ) = $\sqrt{\text{var} (\delta)}$

d. Interval kepercayaan 95%: Ave (δ) \pm 1,96 SD

Berikut ini disampaikan data-data penunjang perhitungan bare bones meta-analisis:

Tabel 2. Karakteristik Data Penelitian (Untuk Overall Meta Analisis)

TH	PENELITI	N	F	t	r	d	Nxd	(d-D) ²	N(d-D) ²
1986	Robert L.M.	268	4.20	2.05	0.90	1.80	482.40	2.50	670
1986	Stephen (Studi I)	104	9.06	3.06	0.30	0.60	62.40	0.14	14.56
1986	Stephen (Studi II)	206	11.86	3.44	0.24	0.48	98.88	0.07	14.42
1988	Paul E. Spector	191	49.68	7.05	0.51	1.02	194.82	0.64	122.24
1989	Michael R.F.	332	0.13	0.36	0.02	0.04	13.28	0.03	9.96
1989	Booney Vance	28	4.90	2.21	0.40	0.83	23.40	0.37	10.36
1990	Stephen D	114	13.08	3.64	0.35	0.70	77.28	0.23	26.22
1992	Cheri Ostrof	13808	1082.55	32.90	0.28	0.56	606.23	0.12	1656.96
1993	Murray-Barrick	154	0.14	0.37	0.03	0.06	9.24	0.03	4.62
1995	Linda Sue	152	3.84	1.96	0.16	0.31	47.12	0.008	1.22
1995	Moch. Razali	209	176.90	13.30	0.92	1.84	384.56	2.26	547.58
1997	Dianne, M.T. (Studi I)	44	8.90	2.98	0.45	0.90	39.60	0.46	20.24
1997	Dianne, M.T. (Studi II)	60	44.42	6.67	0.86	1.72	103.20	2.25	135
1998	Theresa	2256	141	11.87	0.25	0.50	1128	0.08	180.48
1999	Vivian KG & Thomson	308	182.61	13.51	0.77	1.54	474.32	0.21	8.82
1999	Yun Iswanto	42	4.84	2.20	0.46	0.68	28.56	1.74	535.92
2002	Murray B. & Mike	164	115.72	10.76	0.84	1.68	275.52	2.13	349.32
	Jumlah	18440					4048.81		4307.92
	D = 0.220								

Tabel 3. Karakteristik Data Penelitian
(Untuk Perhitungan Within Subsets Meta-analisis)
KELOMPOK I (Berdasarkan Subject penelitian: Karyawan)

Th	Peneliti	N	F	t	r	d	Nxd	(d-D) ²	N(d-D) ²
1986	Robert L.M.	268	4.20	2.05	0.90	1.80	482.40	2.50	670
1986	Stephen (Studi I)	104	9.06	3.06	0.30	0.60	62.40	0.14	14.56
1986	Stephen (Studi II)	206	11.86	3.44	0.24	0.48	98.88	0.07	14.42
1988	Paul E. Spector	191	49.68	7.05	0.51	1.02	194.82	0.64	122.24
1989	Michael R.F.	332	0.13	0.36	0.02	0.04	13.28	0.03	9.96
1989	Booney Vance	28	4.9	2.21	0.40	0.83	23.40	0.37	10.36
1990	Stephen D	114	13.08	3.64	0.35	0.70	77.28	0.23	26.22
1992	Cheri Ostrof	13808	1082.55	32.90	0.28	0.56	606.23	0.12	1656.96
1993	Murray-Barrick	154	0.14	0.37	0.03	0.06	9.24	0.03	4.62
1995	Linda Sue	152	3.84	1.96	0.16	0.31	47.12	0.008	1.22
1995	Moch. Razali	209	176.90	13.30	0.92	1.84	384.56	2.26	547.58
1998	Theresa	2256	141	11.87	0.25	0.50	1128	0.08	180.48
1999	Vivian KG & Thomson	308	182.61	13.51	0.77	1.54	474.32	0.21	8.82
1999	Yun Iswanto	42	4.84	2.20	0.46	0.68	28.56	1.74	535.92
2002	Murray B. & Mike	164	115.72	10.76	0.84	1.68	275.52	2.13	349.32
	Jumlah	18336					3906.01		4152.68
	D = 0.213								

Tabel 4. Karakteristik Data Penelitian
(Untuk Perhitungan Within Subsets Meta-analisis)
Kelompok II (Berdasarkan Subject penelitian: pelajar)

Th	Peneliti	N	F	t	r	d	Nxd	(d-D) ²	N(d-D) ²
1997	Dianne, M.T. (Studi I)	44	8.90	2.98	0.45	0.9	39.6	0.224	9.86
1997	Dianne, M.T. (Studi II)	60	44.42	6.67	0.86	1.72	103.2	0.120	7.2
	Jumlah	104	53.32	9.65	1.31	2.62	142.8	0.344	17.06
	D = 1.373								

Tabel 5. Hasil Perhitungan Bare Bones Meta-Analisis Berdasarkan Kelompok Subjek Penelitian

No	Rumus	Keseluruhan	Kelompok karyawan	Kelompok pelajar
1	T	18440	18336	104
2	N	1084.71	1222.4	52
3	Ave (d)	0.220	0.213	1.373
4	Var (d)	0.2336	0.2265	0.0.164
5	Var (e)	0.000218	0.0002195	0.00913
6	Var (δ)	0.2333	0.2263	0.394
7	SD (δ)	0.483	0.4757	0.394
8	Taraf Kepercayaan	-1.7267< δ <1.1667	-0.7194< δ <1.1454	-0.552< δ <2.1452

Tabel 6. Lembar Kerja Meta Analisis
(Untuk Overall Meta-analysis)

Th	Peneliti	N	Jenis Reliabilitas	r_{yy}	a	r_{xx}	b	R	Sign (p)
1986	Robert L.M.	268	CA	0.68	0.82	-	-	0.90**	p<01
1986	Stephen (Studi I)	104	CA	0.20	0.45	0.86	0.93	0.30**	p<01
1986	Stephen (Studi II)	206	CA	0.54	0.73	0.83	0.91	0.24**	p<01
1988	Paul E. Spector	191	Ce.A	0.57	0.75	0.19	0.44	0.51**	p<01
1989	Michael R.F.	332	Ce.A	0.29	0.54	0.46	0.68	0.02*	p<05
1989	Booney Vance	28	Ce.A	-	-	-	-	0.40*	p<05
1990	Stephen D	114	CA	-	-	-	-	0.35**	p<01
1992	Cheri Ostrof	13808	CA	-	-	-	-	0.28**	p<01
1993	Murray-Barrick	154	TR	-	-	0.33	0.57	0.03	p<01
1995	Linda Sue	152	TR	-	-	-	-	0.16*	p<05
1995	Moch. Razali	209	CA	-	-	-0.32	0.57	0.92**	p<01
1997	Dianne, M.T. (Studi I)	44	LM	-0.36	0.6	-0.29	0.54	0.45*	p<05
1997	Dianne, M.T. (Studi II)	60	LM	0.46	0.68	0.25	0.5	0.86**	p<01
1998	Theresa	2256		-	-	0.13	0.36	0.25*	p<05
1999	Vivian KG & Thomson	308	CA	-	-	-	-	0.77*	p<05
1999	Yun Iswanto	42	CA	-	-	-	-	0.46**	p<01
2002	Murray B. & Mike	164	Ce.A	-	-	0.41	0.64	0.84*	p<05
	M				0.653		0.614		
	SD				0.047		0,046		

Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Meta-analisis

Berdasarkan lembar kerja di atas, maka selanjutnya dilakukan meta-analisis dengan menggunakan program kalkulator Casio fx-3600. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Mean Korelasi populasi (r) = 0,3034
2. Varians r , S^2r (σ^2r) = 0,02031
3. $N = T/K = 1084,71$
4. Varians kesalahan pengambilan sampel
 $\sigma^2e = 0,000761$
5. Varians yang dikoreksi atau varians sesungguhnya
 $\sigma^2\rho_{xy} = 0,1398$
6. Mean gabungan, $A = 0,401$
7. Korelasi populasi yang dikoreksi
 $\rho = \text{Ave}(\rho I) = \text{Ave } r / A = 0,7567$
8. Jumlah kuadrat koefisien varians
 $V = SD^2 / \text{Ave}^2 = 0,011$
9. Varians yang disebabkan oleh varians artifak
 $(S^2_2) = \rho^2 A^2 V = 0,0010148$
10. Varians Korelasi yang sebenarnya
 $\text{Var}(\rho) = \sigma\rho^2 = 0,119$
 $\sigma\rho = 0,345$
11. Menghitung interval kepercayaan:
 $M\rho = \rho \pm 1.96 SD$
 $0,7567 \pm 1.96 (0,345)$
 $0,0805 < \rho < 1,4329$

12. Dampak kesalahan pengambilan sampel

$$(\sigma^2_e) = 0.000761/0.02031 \times 100\% = 3,29\%$$

13. Dampak variasi reliabilitas,

$$(S^2_2) = 0.0010148/0.02031 \times 100\% = 4,997\%$$

14. Faktor lain yang tidak terspesifikasi adalah

$$0,1398 - 0,0010148 = 0,13879$$

$$0,13879 / 0,02031 \times 100\% = 6,83\%$$

KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan meta-analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja, dengan $\rho = 0,7567$ berada dalam daerah penerimaan interval kepercayaan 95 % ($0,0805 < \rho < 1,4329$).

Perbedaan korelasi dari berbagai studi individual disebabkan oleh dampak kesalahan pengambilan sampel (σ^2_e) sebesar 3,29%, sedangkan variasi reliabilitas pada variabel independen dan variabel dependen (S^2_2) sebesar 4,997%. Sedangkan pengaruh faktor lain yang tidak terspesifikasi adalah sebesar 6,83%.

Analisis dalam meta-analisis didasarkan pada informasi artifak sebagai kriteria untuk memahami mengapa terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai suatu topik yang sama termasuk dalam bidang psikologi. Ketidaktepatan atau artifak-artifak itulah yang dikoreksi. Jika tidak, akan menimbulkan bias estimasi terhadap hasil penelitian yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S.1987. *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Barrick, R. and Michael, K.M., 1993, Autonomy as a Moderator of The Relationships Between The Big Five Personality Dimensions and Jb performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No. 1, p. 111-118.
- Barrick, R., Mike Piotrowski & Greg L Stewart, 2002, of Personality and Job Performance: Test of The Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives, *Journal Applied Psychology*, Vol.87, No. 1, p.43-51.
- Baskorowati, E. 1987. Studi Perbedaan Tingkat Stress Kerja, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja, Pada Kepribadian Tipe A dan Tipe B Pada Karyawan Menengah PT. Perkebunan XXI-XXII dan XXIV-XXV (Persero) di Surabaya. *Journal Psikologi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Bloen, S.D., 1990, Predicting Sales Performance, Job Satisfaction, and Depression by Using the Achievement Strivings and Impatience-Irritability Dimensions of Type A Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 2, p.212-216.
- Frone, M.D., and Dean B. McFarlin, 1989, Chrome Occupational Stressors, Self-Focused Attention, and Well Bieng: *Testing a Cybernetic Model Of Stress*, Vol.74, No.6,p.876-883.
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. 1995. *Personal and Industrial Psychology*. (2nd. Ed). Tokyo: Kogakusha Company, Ltd.
- Gibson, J. L. Ivancevich, J. M. Donnelly, J.H. Agus, Dharma (Penterjemah). 1985. *Organisasi*. Jilid I (edisis kelima). Jakarta: Erlangga.
- Hadi, S. 1981. *Metodologi Riset*. Jilid II. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Helmereich, R. L., 1986, The Honeymoon Effect in The Predictive Power of Achievement Motivation, *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.2, p. 185-188.
- Iswanto, Y, 1999, Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Manajer Bank, *Universitas Terbuka*.
- Ivancevich, 2001, *Human Resource Management*, McGraw-Hill Higher Education, United State.
- Kierstead, J, 1998, Personality and Job Performance: *A Research Overview*, Public Service Commission of Canada, Canada.
- Kreitner,R. & Angelo, K., 2000, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Higher Education, United State.
- Lim, Vivien K.G., & Thompson Teo Sian Hian, 1999, Occupational Stress Among Information Technology Personnel in Singapore, *Asian-Pasific Newsletter 1/1999*, Table of Contents, Singapore.
- Maier, N.R.F. 1965. *Psychology in Industry*. (3rd. Ed). Boston: Houghton dan Mifflin.
- Mc Cormick, E.J. & Tiffin, J. 1979. *Industrial Psychology*. New Delhi: Prentice Hall of India.

- Mitchell, T. R. 1985. *People in Organization*. Singapore: Fong and Sons Printers, Ptc, Ltd.
- Motiwidlo, Stephen J., et all, 1986, *Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance*, Vol.71, No.4, p. 618-629.
- The National Institute for Occupational Safety & Health, 1998, *Job Stress Research*, Department of Labour, no. 99-101.
- Othman, Mohd Razali and Abang Mat Ali bin Abang Masagus, 1995, Strategi Menangani Tekanan di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Zon A di bahagian Kuching/Samarahan, Sarawak: Satu Tinjauan, *Fak. Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia*, Universitas Malaysia Sarawak.
- Poerwodarminto, W.J.S. 1982. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hunter & Schmidt, 1990, *Method Od Meta-Analysis: Correcting Error & Bias in Research Finding*, New Bury Park: Sage Publication.
- Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Spector, Paul E., Paul J. Dwyer and Steve M.Jex, 1988, Relation of Job Stressors to Affective, Health and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, No. 1, p.11-19.
- Sugiyanto, 2002, Penerapan Meta-analisis dan Pengembangan Meta Teori, *Materi Kuliah Program Pendidikan Doktor Psikologi UGM* (tidak Diterbitkan), Yogyakarta.
- Suryabrata, 1998, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Catatan Kuliah Program Pendidikan Doktor Psikologi UGM(tidak diterbitkan), Yogyakarta.
- Suryabrata, 2001, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Catatan Kuliah Program Pendidikan Doktor Psikologi UGM(tidak diterbitkan), Yogyakarta.
- Tice, Dianne,M., and Roy F. Baumeister, 1997, Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress, and Health: The Costs and Benefits of Dawling, Research Report, *American Psychological Society*, Vol.6, No.6, p. 454-458.
- Vance, Booney., Susan Miller, Sam Humphreys, and Francine Reynolds, 1989, Sources and Manifestation of Occupational Stress as Reported buy Full Tine Teachers Working in a Bia School, *Journal of American Indian Education*, Vol 28, No. 2.
- Warner, Linda Sue and Jim Hastings, 1995, A Research Study to Determine Perceptions of Job-Related Stress by Bureau of Indian Affairs Education Employees, *Journal of American Indian Education*, Vol. 35, No. 1, p. 1-13.
- Welbourne, Theresa M., 1998, Does The Leader Make a Difference? Relationship Between Executive Leader Personality and Entrepreneurial Firm Performance, *Working paper* 9 8-17, Departement of Management and Organization.