

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK SULSELBAR CABANG BARRU

Herlina Amrianah

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi [STIA] Al Gazali Barru,
Propinsi Sulawesi Selatan, Indonesia
e-mail: herlina@algazali.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work stress comprising determine the work stress variables that most affect the performance of the employee.

The data used are primary data and secondary data. The study population were all employees of Bank Branch Barru Sulselbar by 52 people. The sample in this study is as much as 52 employees by using saturated sample because the population is not much. Data collected through questionnaires, and documentation. The method of data analysis using descriptive statistical analysis, and multiple linear regression analysis using the SPSS program.

Results showed that either simultaneously or partially variable variable individual stress, stress group, and organizational stress has positive and significant effect on employee performance Sulselbar Bank Branch Offices Barru. Of the three independent variables were significant, it appeared that stress individual variables that have a dominant influence in improving the performance of employees at the local Bank Branch Sulselbar Barru, so it can be said that stress an individual is the most important factor that needs to be addressed in improving employee performance.

Keyword: work stress, employees performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh stres kerja dan mengetahui variabel stres kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru sebanyak 52 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan persamaan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Variabel stres individu paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen stres individu sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat (*responsive*)

dan beradaptasi (*adaptive*) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan.

Persaingan yang semakin ketat dalam dunia perbankan dengan banyaknya *competitor* membawa arus persaingan yang tidak lagi hanya pada *price competition* dan bunga melainkan juga pada *non-price competition*. Persaingan dalam kualitas ini akan menuju pada *Good Corporate Governance* (GCG). Di tengah kondisi tersebut industri perbankan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia perbankan maka diperlukan sumber daya manusia yang baik (Rahmawati, 2000). Rivai & Basri (2005) bahwa keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja.

Tuntutan persaingan dan profesional pegawai makin tinggi

menimbulkan tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial sehingga berdampak pada kecemasan. Kecemasan yang sering dialami oleh individu dan masyarakat pada umumnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik" (Mas'ud, 2002).

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Peningkatan kinerja perusahaan, maka kinerja pegawai harus meningkat lebih baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja.

Faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja adalah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah perubahan pekerjaan karena perkembangan teknologi, promosi serta mutasi, masalah lain yaitu kondisi lingkungan kerja, hubungan

interpersonal berupa tidak diterima di lingkungan kerja. Senada dengan hal tersebut Beehr (1995) mengemukakan bahwa tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan yang merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stres di kalangan pegawai.

Masalah stres kerja mudah ditemukan pada pegawai bank, oleh karena pegawai bank memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar. Stres kerja disebabkan adanya tugas yang terlalu banyak. Stres kerja dapat muncul bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia. Selain itu stres kerja juga terjadi karena terhambatnya promosi jabatan, penilaian staf sama sekali kurang optimal, penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi tidak pernah ada dan ketidaksesuaian jenjang pendidikan atau keahlian dengan tugas yang dibebankan kepada pegawai (Iswanto, 1999). Ada tiga kategori stres kerja berdasarkan faktor penyebab terjadinya stres, yaitu stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi (Gibson, 1997).

Pada dasarnya harapan semua pegawai yang berada dalam

organisasi atau perusahaan adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan optimal sehingga mampu memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan serta memberikan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Salah satu yang dilakukan adalah dengan cara mampu mengendalikan stres dan tekanan kerja yang ada, serta mampu memanfaatkan stres kerja tersebut sebagai sarana dan motivasi untuk memperbaiki setiap kegagalan yang dialami, meningkatkan kompetisi kerja dan kualitas serta kuantitas kerja yang dihasilkan. Namun kenyataan, banyak pegawai yang belum mampu menghasilkan kinerja secara optimal karena tidak mampu mengendalikan tingkat stres yang dialami.

Bank Sulselbar turut berkompetisi dalam memberikan pelayanan inovatif. Namun demikian, untuk tetap bisa berkompetisi dan bersaing dengan bank-bank lainnya, maka pegawai dituntut untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Pegawai harus selalu siap dengan inovasi baru di kalangan perbankan. Pegawai dituntut untuk melakukan hal-hal baru yang berkaitan dengan pelayanan nasabah dan mengembangkan sistem pelayanan yang lebih baik lagi seiring dengan perkembangan yang ada. Tuntutan beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kondisi psikologis para

pegawai yang dapat menimbulkan stres kerja bagi para pegawai bank yang bersangkutan. Pegawai Bank Sulselbar diharuskan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan, kinerjanya, dan keterampilan yang dibutuhkan dan diaplikasikan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat menjadi penggerak perusahaan yang handal, dan meningkatkan kualitas produk. Sehingga kondisi-kondisi menekan yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut kerap kali menimbulkan ketegangan atau stres kerja pegawai.

Berdasarkan survei awal diperoleh data bahwa pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru cenderung menghadapi beban tugas yang banyak. Tugas dalam melayani nasabah berupa keluhan-keluhan mengenai proses transaksi perbankan. Pegawai selalu dituntut untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga pegawai merasa kesulitan. Pegawai merasakan kurangnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk promosi jabatan sehingga muncul rasa kecewa bagi pegawai itu sendiri. Selain itu, pegawai terkadang diberikan tugas tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasdiana (2010) yang menyimpulkan bahwa stres kerja

pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru dilihat dari kategorisasinya berada pada pada kategori tinggi.

Jika stres kerja ini dibiarkan tanpa penanganan yang baik dari pihak Bank Sulselbar Cabang Barru, maka akan berdampak pada kondisi jiwa tertekan, dancemas, tidak termotivasi, dan frustrasi yang tentunya akan mengganggu kinerja pegawai bersangkutan. Akan tetapi, jika pihak Bank Sulselbar Cabang Barru mampu mengelola stres kerja dengan baik maka semangat kerja para pegawai akan meningkat lebih baik. Oleh karena itu, manajemen stres kerja bagi sebuah perusahaan sangat penting dilakukan untuk menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja pegawai. Variabel stres yang dikaji dalam artikel ini, yaitu: stres individu meliputi; konflik peran, beban kerja, pengembangan karir; stres kelompok meliputi; hubungan dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja; dan stres organisasi meliputi; struktur organisasi dan kepemimpinan.

Wijono (2010) mendefinisikan stres individu sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu yang berpengaruh pada kondisi kinerja pegawai.

Beberapa indikator dari stres individu (Gibson, 1997), yaitu:

1. Konflik peran, akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki berupa: tugas-tugas yang harus pegawai lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, dan pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.
2. Beban kerja; seorang pegawai yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
3. Pengembangan karir; peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Stres kerja kelompok menurut Mendelson (Sudiajeng, 2004) adalah suatu ketidakmampuan pegawai

untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja baik menyangkut dengan pekerjaan maupun dengan rekan kerja. Sementara, Jewell dan Siegall (1998) mengemukakan stres kerja dalam kelompok merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Beberapa indikator stres kelompok yaitu:

1. Hubungan dalam pekerjaan; hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk, dalam Munandar, 2001).

2. Hubungan dengan rekan kerja; merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan pribadi yang buruk. Hal ini biasanya terjadi pada pegawai yang mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi.

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami (Nimran, 1997).

Stres keorganisasian yaitu munculnya stres berasal dari situasi maupun keadaan di dalam organisasi. Indikatornya (Gibson, 1997):

1. Struktur organisasi. Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana pegawai dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan

peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik.

2. Kepemimpinan; menggambarkan gaya kepemimpinan yang diambil oleh pimpinan atau atasan.

Strategi penanganan stres organisasi didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres untuk pegawai. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan (Margiati, 1999) :

1. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh.
2. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau

pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

3. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Ketidakjelasan dan konflik peran diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi.

Selanjutnya, kinerja pegawai merupakan prestasi kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kusriyanto (Mangkunegara, 2000), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Faustino Cadosa Gomes (Mangkunegara, 2005), mengatakan bahwa defenisi kinerja pegawai sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas".

Kesimpulannya bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian

yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode waktu tertentu.

Berkaitan dengan indikator kinerja pegawai, Simamora (1995) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indicator-indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, yaitu tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam bentuk yang dapat menyesuaikan dengan suatu cara yang ideal dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan atau ditunjukkan dalam setiap ukuran dengan jumlah dalam unit, atau siklus kegiatan yang lengkap.
- c. Efisiensi kerja, yaitu penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum.
- d. Efektifitas kerja, yaitu diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Indikator-indikator kinerja pegawai sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa

pekerjaan yang dilakukan pegawai dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, pegawai juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

Berkaitan dengan pengukuran tersebut di atas, Swasto (1996) mengemukakan pengukuran kinerja pegawai secara umum, yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: (1) Kuantitas kerja; (2) Kualitas kerja; (3) Pengetahuan tentang pekerjaan; (4) Pendidikan tentang pekerjaan; (e) Keputusan yang diambil; (5) Perencanaan kerja; (6) Daerah organisasi kerja.

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Peneliti berupaya memperoleh jawaban atas masalah-masalah yang timbul, sikap, pandangan, dan kondisi objektif tentang pentingnya manajemen stres kerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mendeskripsikan

gejala-gejala tentang pentingnya manajemen stres kerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru dengan menggunakan angka-angka numerik. Angka numerik tersebut diharapkan dapat menggambarkan derajat kualitas fakta yang hendak diukur untuk dianalisis lebih lanjut guna mendapatkan kesimpulan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru sebanyak 52 orang pada tahun 2017. Teknik pengambilan sample penelitian adalah teknik sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi menjadi sampel.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu; variabel bebas (X): Stres kerja yang meliputi; stres individu (X1), stres kelompok (X2), dan stres organisasi (X3). Sedangkan variabel terikat (Y): kinerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu; (1) lembar observasi untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai di berbagai instansi yang diteliti, baik menurut umur, jenis kelamin, pendidikan, maupun jabatan; (2) lembar kuisisioner untuk memperoleh data tentang kinerja pegawai dan stres kerja; (3) dokumentasi untuk memperoleh data tentang dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya

(data sekunder) yang ada hubungannya dengan penelitian ini; dan (4) teknik wawancara untuk mengecek jawaban yang dilakukan secara langsung dengan para pegawai pada kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.

Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh distribusi frekuensi. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru

C. HASIL PENELITIAN

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru dalam menjalankan tugas berdasarkan masing-masing pemegang jabatan atau tanggung jawab kerja.

Kinerja pegawai Bank Sulselbar diukur dengan menggunakan dimensi/ indikator, yakni:

1. Dimensi kuantitas, meliputi: Prestasi ditentukan oleh banyaknya jumlah aktivitas kerja yang diselesaikan (Y. 1), Volume kerja lebih besar dari pada volume kerja yang ditentukan (Y. 2), Menjalankan tugas pokok sesuai dengan kuantitas kerja (Y. 3);

2. Dimensi kualitas, yang meliputi: Memiliki komitmen tinggi untuk menyelesaikan aktivitas kerja (Y. 4), Menghasilkan hasil kerja yang berkualitas (Y. 5), Mampu mandiri dalam bekerja (Y. 6), Memiliki sikap profesionalisme di dalam bekerja (Y. 7);
 3. Dimensi efisien, yang meliputi: Efisien dalam menggunakan waktu kerja (Y. 8), Mampu dalam merencanakan aktivitas kerja (Y. 9), Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat (Y. 10), menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas dengan benar (Y. 11);
 4. Dimensi efektif, meliputi: Berupaya menjalankan aktivitas kerja sesuai efektivitas kerja (Y. 12), Melakukan pelaporan setiap penyelesaian kerja (Y. 13), dan Memanfaatkan waktu kerja untuk menghasilkan efektivitas kerja (Y. 14).
- Gambaran kinerja pegawai Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru dari hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y. 1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	26,9	38	73,1	4,73
Y. 2	0	0,0	0	0,0	1	1,9	18	34,6	33	63,5	4,62
Y. 3	0	0,0	0	0,0	7	13,5	16	30,8	29	55,8	4,42
Y. 4	0	0,0	1	1,9	3	5,8	8	15,4	40	76,9	4,67
Y. 5	0	0,0	0	0,0	2	3,8	10	19,2	40	76,9	4,73
Y. 6	0	0,0	2	3,8	7	13,5	9	17,3	34	65,4	4,44
Y. 7	0	0,0	0	0,0	3	5,8	15	28,8	34	65,4	4,60
Y. 8	0	0,0	1	1,9	3	5,8	8	15,4	40	76,9	4,67
Y. 9	0	0,0	0	0,0	2	3,8	11	21,2	39	75,0	4,71
Y. 10	0	0,0	1	1,9	3	5,8	8	15,4	40	76,9	4,67
Y. 11	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	23,1	40	76,9	4,77
Y. 12	0	0,0	0	0,0	2	3,8	11	21,2	39	75,0	4,71
Y. 13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	23,1	40	76,9	4,77
Y. 14	0	0,0	1	1,9	2	3,8	14	26,9	35	67,3	4,60

Sumber: Data primer diolah, 2017

Data pada Tabel 7 di bawah ini menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel stres individu adalah indikator X1. 4 (beban tugas yang diberikan terlalu berat) dan X1. 9 (perusahaan kurang melakukan kajian secara individu terhadap karir pegawai) dengan masing-masing nilai rata-rata 4, 79, dan kemudian diikuti indikator X1. 1 (mengerjakan tugas yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama) dengan nilai rata-rata 4, 69, kemudian indikator X1. 7 (banyaknya tugas yang diberikan yang tidak mungkin diselesaikan dalam jangka waktu tertentu); dan X1. 8 (putus asa tidak mengalami peningkatan posisi melalui promosi padahal sudah lama bekerja)

masing-masing dengan nilai rata-rata 4, 65, kemudian indikator X1. 2, X1. 5, dan X1. 10 masing-masing dengan nilai rata-rata 4, 58. Sedangkan indikator yang memberikan proporsi terendah dalam membentuk variabel stres individu adalah indikator X1. 3 (jabatan yang diterima sering bertentangan satu sama lain menimbulkan kebingungan) dan indikator X1. 6 (tugas diberikan secara bersamaan sehingga susah untuk mengaturnya) dengan masing-masing nilai rata-rata 4, 37.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa stres individu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Individu

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
X1. 1	0	0,0	0	0,0	2	3,8	12	23,1	38	73,1	4,69
X1. 2	0	0,0	1	1,9	1	1,9	17	32,7	33	63,5	4,58
X1. 3	0	0,0	2	3,8	6	11,5	15	28,8	29	55,8	4,37
X1. 4	0	0,0	0	0,0	1	1,9	9	17,3	42	80,8	4,79
X1. 5	0	0,0	1	1,9	1	1,9	17	32,7	33	63,5	4,58
X1. 6	0	0,0	2	3,8	6	11,5	15	28,8	29	55,8	4,37
X1. 7	0	0,0	0	0,0	2	3,8	14	26,9	36	69,2	4,65
X1. 8	0	0,0	0	0,0	2	3,8	14	26,9	36	69,2	4,65
X1. 9	0	0,0	0	0,0	1	1,9	9	17,3	42	80,8	4,79
X1. 10	0	0,0	1	1,9	1	1,9	17	32,7	33	63,5	4,58

Sumber: Data primer diolah, 2017

Stres kelompok yaitu suatu penyebab terjadinya stres yang berasal dari hubungan antar pegawai dalam suatu organisasi. Stres kelompok diukur dengan menggunakan dimensi/ indikator, yakni: 1) Hubungan dalam pekerjaan, yang meliputi: Tidak tertarik pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan (X2. 1), Kurangnya kepercayaan atasan dan rekan sekerja (X2. 2); 2) Tuntutan hubungan antar pribadi, yang meliputi: Perbedaan persepsi mengenai system kerja dengan rekan kerja sehingga menghambat pekerjaan (X2. 3), Merasa tersinggung jika mendapat teguran dari rekan kerja (X2. 4), dan Persaingan tidak sehat diantara teman sekerja membuat resah (X2. 5).

Data pada Tabel 8 di bawah ini menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel stres kelompok adalah indikator X2. 1 (tidak tertarik pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan) dan X2. 4 (merasa

tersinggung jika mendapat teguran dari rekan kerja) dengan masing-masing nilai rata-rata 4, 62, dan kemudian diikuti indikator X2. 2 (kurangnya kepercayaan atasan dan rekan sekerja) dan X2. 5 (persaingan tidak sehat diantara teman sekerja membuat resah) masing-masing dengan nilai rata-rata 4, 54. Sedangkan indikator yang memberikan proporsi terendah dalam membentuk variabel stres kelompok adalah indikator X2. 3 (perbedaan persepsi mengenai system kerja dengan rekan kerja sehingga menghambat pekerjaan) dengan nilai rata-rata 4, 42. Dari data tersebut menunjukkan bahwa stres kelompok memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.

Stres kelompok yang dialami pegawai Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru dapat dideskripsikan berdasarkan nilai responden sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kelompok

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
X2. 1	0	0,0	0	0,0	2	3,8	16	30,8	34	65,4	4,62
X2. 2	0	0,0	0	0,0	2	3,8	20	38,5	30	57,7	4,54
X2. 3	0	0,0	0	0,0	10	19,2	10	19,2	32	61,5	4,42
X2. 4	0	0,0	0	0,0	2	3,8	16	30,8	34	65,4	4,62
X2. 5	0	0,0	0	0,0	2	3,8	20	38,5	30	57,7	4,54

Sumber: Data primer diolah, 2017

Stres organisasi yaitu munculnya stres berasal dari situasi maupun keadaan di dalam organisasi. Stres organisasi diukur dengan menggunakan dimensi/ indikator, yakni: 1) struktur organisasi, yang meliputi: aturan yang ada kadang tidak sesuai dengan harapan pegawai (X3. 1), tidak adanya kesempatan yang diberikan untuk berperan serta dalam kemajuan instansi (X3. 2), Instansi tidak memberikan informasi yang jelas mengenai perkembangannya (X3. 3); dan 2) Kepemimpinan, yang meliputi: atasan mengambil keputusan tanpa menanyakan pendapat bawahannya (X3. 4), adanya desakan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan (X3. 5).

Data pada Tabel 9 di bawah ini menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel stres organisasi adalah indikator X3. 1 (aturan yang ada kadang tidak sesuai dengan harapan pegawai) dan X3. 4 (atasan mengambil keputusan tanpa menanyakan pendapat bawahannya) dengan masing-masing nilai rata-rata 4,62.

Stres organisasi yang dialami pegawai Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru dapat dideskripsikan berdasarkan nilai responden sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Organisasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
X3. 1	0	0,0	0	0,0	2	3,8	16	30,8	34	65,4	4,62
X3. 2	0	0,0	0	0,0	2	3,8	20	38,5	30	57,7	4,54
X3. 3	0	0,0	0	0,0	2	3,8	20	38,5	30	57,7	4,54
X3. 4	0	0,0	0	0,0	2	3,8	16	30,8	34	65,4	4,62
X3. 5	0	0,0	0	0,0	2	3,8	20	38,5	30	57,7	4,54

Sumber: Data primer diolah, 2017

Sedangkan indikator yang memberikan proporsi terendah dalam membentuk variabel stres organisasi adalah indikator X3. 2 (tidak adanya kesempatan yang diberikan untuk berperan serta dalam kemajuan

perusahaan), X3. 3 (perusahaan tidak memberikan informasi yang jelas mengenai perkembangannya), dan X3. 5 (adanya desakan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan) masing-masing dengan nilai rata-rata 4,54.

Kecenderungan dari data tersebut menunjukkan bahwa stres organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel stres individu pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,872 - 0,933 atau r hitung > r tabel 0,279. Hasil uji validitas instrumen dari variabel stres kelompok pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,846 - 0,890 atau r hitung > r tabel 0,279. Hasil uji validitas instrumen dari variabel stres organisasi pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,848 - 0,876 atau r hitung > r tabel 0,279. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih) atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner dari variabel stres individu tersebut.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) antara 0,910 - 0,989 atau r hitung > r tabel 0,279. Hasil uji reliabilitas instrumen dari

variabel stres individu diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) antara 0,942-0,988 atau r hitung > r tabel 0,279. Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel stres individu diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) antara 0,942-0,988 atau r hitung > r tabel 0,279. Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel stres kelompok diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) antara 0,974 - 0,977 atau r hitung > r tabel 0,279. Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel stres organisasi diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) antara 0,933 - 0,965 atau r hitung > r tabel 0,279. Nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan item pernyataan dalam instrumen penelitian diperoleh sebesar 0,969.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan (*Cronbach's alpha*) lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2006), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi.

Pengaruh variabel bebas yaitu stres individu (X_1), stres kelompok (X_2), dan stres organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) diketahui melalui hasil analisis regresi linear berganda.

Data pada Tabel 12 di bawah ini menunjukkan bahwa variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji-F tersebut diperoleh nilai F-hitung sebesar 217,58. Sedangkan F tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (α 0,05; $df_1=3$; $df_2 = 48$) diperoleh 2,80. Hal ini berarti nilai F-hitung > nilai F-tabel atau $217,58 > 2,80$ dengan nilai probabilitasnya sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha$ 0,05 ditingkat kepercayaan 95%.

Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: "variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru" dapat diterima.

Hasil pengujian determinasi pada Tabel 12 menunjukkan koefisien determinasi (R^2) dari penelitian ini diperoleh 0,932. Hal ini menunjukkan, bahwa 93,2% variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi secara bersama-sama ditentukan variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Sedangkan sisanya sebesar 6,8%

dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Hasil pengujian secara parsial pada pada Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel stres individu, stres kelompok dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,021 diperoleh dari ($df_2=48$; α 0,05) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig. /probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel stres individu dengan t-hitung $7,646 > 2,021$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$, stres kelompok dengan t-hitung $4,010 > 2,021$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$, dan stres organisasi dengan t-hitung $3,786 > 2,021$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari ketiga variabel bebas tersebut, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan digunakan *Standardized Coefficients Beta*. Sesuai tabel 12 menunjukkan bahwa stres individu (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu 0,861.

Tabel 12. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uraian	Koefisien B	Standardized Coefficients Beta	(t-hitung : t-tabel) (df1=3; df2=48; α 0, 05)	Sig.
Konstanta	0, 914			. 000
X1	0, 776	0, 861	7, 646 > 2, 021	. 000
X2	0, 522	0, 608	4, 010 > 2, 021	. 000
X3	0, 403	0, 445	3, 786 > 2, 021	. 000
R	0, 965			
R Square (R ²)	0, 932			
F-hitung	217, 58			
F-tabel	2, 80			
Sig	0, 000			
N	52			

Sumber: Hasil Analisis Data, 2017

Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0, 914 + 0, 776X_1 + 0, 522X_2 + 0, 403X_3$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $b_1 = 0, 776$, yang menunjukkan bahwa stres individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Hal ini berarti bila stres individu dapat teratasi akan mengakibatkan kinerja pegawai cenderung meningkat.
2. $b_2 = 0, 522$, yang menunjukkan bahwa stres kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang

Barru. Hal ini berarti bila stres kelompok dapat teratasi, maka kinerja pegawai akan cenderung meningkat.

3. $b_3 = 0, 403$, yang menunjukkan bahwa stres organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Hal ini berarti bila stres organisasi dapat teratasi, maka kinerja pegawai akan cenderung meningkat.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian yang menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar

Cabang Barru. Ketiga variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Pembahasan tentang pengaruh stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru, akan diuraikan berikut ini.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh stres individu terhadap kinerja pegawai

Stres individu yaitu suatu penyebab munculnya stres yang berasal dari diri pegawai yang bersangkutan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel stres individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Hal ini berarti terdapat hubungan yang searah antara stres individu dengan kinerja pegawai, dalam arti jika stres individu teratasi maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat.

Pengaruh signifikan dari stres individu sangat ditentukan oleh dimensi/indikator yang membentuknya, yakni: 1) konflik peran yang meliputi: mengerjakan tugas yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama, tidak diberikan kesempatan

untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki, dan jabatan yang diterima sering bertentangan satu sama lain menimbulkan kebingungan; 2) beban kerja, yang meliputi: beban tugas yang diberikan terlalu berat, waktu akhir (*deadline*) dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang menimbulkan banyak kesalahan, tugas diberikan secara bersamaan sehingga susah untuk mengaturnya, banyaknya tugas yang diberikan yang tidak mungkin diselesaikan dalam jangka waktu tertentu; dan 3) pengembangan karir, meliputi: putus asa tidak mengalami peningkatan posisi melalui promosi, padahal sudah lama bekerja, perusahaan kurang melakukan kajian secara individu terhadap karir pegawai, dan tidak adanya umpan balik terhadap kemajuan karir pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2005) menyatakan bahwa stres muncul karena adanya tuntutan tugas yang berlebihan yang diberikan. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggung jawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Selanjutnya Keenan dan Newton (Wijono, 2010) berpendapat bahwa stres kerja terkhusus stres individu merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja

yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mempengaruhi prestasi dan kemampuan pegawai untuk bekerja.

2. Pengaruh stres kelompok terhadap kinerja pegawai

Stres kelompok yaitu suatu penyebab terjadinya stres yang berasal dari hubungan antar pegawai dalam suatu organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel stres kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Hal ini berarti terdapat hubungan yang searah antara stres kelompok dengan kinerja pegawai, dalam arti jika stres kelompok teratasi maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat.

Pengaruh signifikan dari stres kelompok sangat ditentukan oleh dimensi/indikator yang membentuk variabel tersebut, yakni: 1) Hubungan dalam pekerjaan, yang meliputi: Tidak tertarik pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan (X2. 1), Kurangnya kepercayaan atasan dan rekan sekerja (X2. 2); 2) Tuntutan hubungan antar pribadi, yang meliputi: Perbedaan persepsi mengenai system kerja dengan rekan kerja sehingga menghambat

pekerjaan (X2. 3), Merasa tersinggung jika mendapat teguran dari rekan kerja (X2. 4), dan Persaingan tidak sehat diantara teman sekerja membuat resah (X2. 5).

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kelompok merupakan faktor penting yang perlu diatasi dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Oleh karena itu, stres kelompok perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan terkait agar dapat diatasi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kelompok memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru, yang berarti semakin teratasi stres kelompok maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat.

3. Pengaruh stres organisasi terhadap kinerja pegawai

Stres organisasi yaitu munculnya stres berasal dari situasi maupun

keadaan di dalam organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Hal ini berarti terdapat hubungan yang searah antara stres organisasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika stres organisasi teratasi maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat.

Pengaruh signifikan dari stres organisasi sangat ditentukan oleh dimensi/indikator yang membentuk variabel tersebut, yakni: 1) struktur organisasi, yang meliputi: aturan yang ada kadang tidak sesuai dengan harapan pegawai (X3. 1), tidak adanya kesempatan yang diberikan untuk berperan serta dalam kemajuan instansi (X3. 2), Instansi tidak memberikan informasi yang jelas mengenai perkembangannya (X3. 3); dan 2) Kepemimpinan, yang meliputi: atasan mengambil keputusan tanpa menanyakan pendapat bawahannya (X3. 4), adanya desakan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan (X3. 5).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan Gibson (1997) bahwa faktor stres yang dikenali dalam kategori organisasi adalah terpusat pada sejauh mana pegawai dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi

dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres organisasi merupakan faktor penting yang perlu diatasi dan menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Oleh karena itu, stres organisasi perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru, yang berarti semakin teratasi stres organisasi maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat.

D. KESIMPULAN

1. Secara parsial stres individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.
2. Secara parsial stres kelompok berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.

3. Secara parsial stres organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.
4. Variabel stres individu yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru, sehingga manajemen stres individu sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

E. REKOMENDASI

Diperlukan kebijakan tentang manajemen stres kerja individu yang meliputi; pengaturan beban kerja, penempatan pegawai sesuai bidang, kepemimpinan terbuka dan demokratis.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page: United Kingdom.

Andini. 2005. *Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pasar Kota Semarang*. Skripsi S 1. Fakultas Psikologi UNIKA

Soegijapranata. Semarang. Tidak Dipublikasikan.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, 2001. *Psikologi Industri: Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.

Beehr, T. A. 1995. *Psychological Stress In The Workplace*. London: Routledge.

Bernardin, H. , & Russel. 1993. *Human Resource Management*. Mc. Graw-Hill, Inc.

Berry, L. M. , & Houston, J. P. 1993. *Psychology at work*. USA: Brown Communication, Inc.

Debra, N. 2002. *Gender work stress and health*. Washington: American Psychological Association.

Dharma. 2001. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Gibson, J. K. , dkk. 1997. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima. Jakarta: Erlangga.

Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

Hulaifah, G. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Tesis Fakultas

- Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Iswanto. 1999. *Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Manajer Bank*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Jewell, L. N. , & Siegall, M. 1998. *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Arcon.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior. 10th edition*. New York: Mc. Graw Hill Inc.
- Mambu, A. H. 1988. *Masalah stres di kalangan pejabat, psikologi militer*, Edisi Khusus. Bandung: Aneka karya.
- Mangkunegara. 2000, *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosolakarya Offset.
- Mardiana T. 2002. *Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol. II, No. 6.
- Margiati. 1999. *Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3: 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Unvessitas Airlangga.
- Mas'ud. 2002. *Suroai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. BP UNDIP.
- Mathis, R. L. , & Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morgan, C. T. , & King, R. A. 1986. *Introduction to psychology*. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Muchinsky, P. M. 2003. *Psychology applied to work*. Belmont: Wadsworth/Thompson Learning.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nimran, U. 1997. *Perilaku organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media.
- Rafika, C. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Bagian Costumers Service PT. Koko Jaya Motor Makassar*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Rahmawati. 2000. *Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor*, (Online), (<http://journal.ipb.ac.id/index.php/manajemen/>), diakses 2 September 2012).
- Rasdiana, 2010. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Ringgio, R. E. 2003. *Introduction to industrial/ organization psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rivai & Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

- Sastradipoera, K. 2002. *Manajemen SDM*. Bandung: Sigma.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ketiga)*. Yogyakarta: Aditama Media.
- Singarimbun & Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudiajeng. 2004. *Ergonomi*. Surakarta: Uniba Press.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto. B. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung : Sulita.
- Waluyo, M. 2009. *Psikologi teknik industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardoyo, Y. 2008. *Kiat karyawan mengubah stres menjadi sukses*. Cetakan Pertama. Jakarta: Sketsa Inti Media.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, T. , & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.