

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR SUMBER STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI

Tajeri
Dosen STIE Muara Teweh

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze the effects of work stress sources (stressor) namely environmental, organizational, and individual factors, simultaneously and partially on employee work performance, and find out the variables that have the most dominant influence on the work performance of PT. Asuransi employees. From the analytical results it is known that the source of work stress variables which consist of environmental, organizational, and individual factors simultaneously and partially affect the work performance of employees. While organizational stressor variables have the most dominant influence on employee performance.

Keywords : stress sources, environmental, organizational, individual factor, work performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan, dan untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi. Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel sumber stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, organisasional, dan individual secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel *stressor* lingkungan, organisasional, dan individual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan variabel *stressor* organisasional memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Stress Kerja, Faktor Lingkungan, Organisasional, Individual dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Di dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan mendunia dapat dipastikan bahwa hanya perusahaan-perusahaan yang memiliki profesionalisme dan prestasi kerja yang tinggi saja yang dapat bertahan dan mempunyai kemampuan untuk berkembang adalah Tugas dari pihak manajemen untuk menciptakan situasi yang dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja seringkali dipengaruhi oleh bagaimana orang-orang menanggapi kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Perusahaan sendiri sangatlah perlu untuk memahami kadar stres yang dialami karyawan, hal ini didorong oleh suatu keadaan dimana pada zaman sekarang ini terjadi iklim kerja yang serba cepat, serba menuntut, dan sangat kompetitif, oleh karena itu bagi perusahaan, hal ini merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi sekaligus sebagai sumber stres yang cukup berat. Dengan kata lain, secara mayoritas tidak ada manusia yang lepas dari rasa cemas, was-was, ketegangan perusahaan yang selalu muncul dalam lingkungan kerja, pergaulan sosial bahkan dalam kehidupan rumah tangga.

Setiap karyawan mempunyai tanggapan yang berbeda-beda dalam menangani tuntutan pekerjaan mereka, ketika berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah yang mengganggu pikiran seseorang bersamaan dengan adanya tuntutan konsentrasi untuk menjalankan aktivitas sebagai konsekuensi sebuah pekerjaan maka stres merupakan istilah yang tepat untuk mewakili gambaran konflik mental yang dihadapi orang tersebut. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri karyawan

berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Para ahli dan pengamat masalah perilaku organisasi dan sumber daya manusia mulai memperhatikan masalah stres seputar lingkungan kerja (baik dari dalam maupun dari luar) dan dari individu itu sendiri, karena dari berbagai penelitian dikatakan bahwa stres kerja mempunyai korelasi yang cukup signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Dalam keadaan stres, seringkali seseorang tidak mampu untuk membuat prioritas dan mengambil keputusan, mengerjakan tugas dengan tidak begitu yakin dan membuat banyak kesalahan. Oleh karena itu, pihak manajemen PT. Asuransi cabang Muara Teweh sendiri perlu untuk memperhatikan masalah stres agar tidak mengganggu karyawan yang nantinya akan berdampak pula pada perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya, stres dalam keadaan tertentu dapat membuat perhatian karyawan pada pekerjaan semakin meningkat sehingga prestasi kerjanya dapat meningkat pula.

Setiap masalah, tuntutan pekerjaan dan tekanan dari atasan dapat mengganggu konsentrasi karyawan, baik dalam hal pelaksanaan pekerjaannya maupun penyesuaiannya dengan lingkungan kerja (baik dari dalam maupun dari luar). Begitu pula halnya dengan kondisi itu sendiri, dimana terdapat masalah seputar keluarga, masalah pribadi dengan pengelolaan sumber daya keuangannya dan masalah yang berkaitan dengan kepribadian itu sendiri. Yang kesemuanya itu akan menimbulkan suatu tekanan yang berupa stres dalam diri karyawan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*, stres dapat diakibatkan oleh satu *stressor*, biasanya karyawan

mengalami stres karena beberapa *stressor-stressor* pada diri seseorang yaitu bisa dari faktor lingkungan, organisasional dan atau dari individu itu sendiri. Namun bentuk nyata dan jenis *stressor* sangat beragam, tergantung pada karakteristik aktivitas orang yang merasakan atau mengalaminya.

Faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) karyawan adalah salah satu kondisi yang berpengaruh terhadap terciptanya stres bagi karyawan. Perusahaan tidak dapat menuntut karyawan untuk berprestasi tinggi bila faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) tadi memiliki pengaruh yang terlalu kuat dengan kata lain bahwa jika tingkat stres kerja terlalu tinggi, maka tuntutan atas prestasi kerja yang tinggi akan sulit tercapai. Akibat yang disebabkan stres ternyata sangat merugikan bagi individu yang bersangkutan dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan tempat mereka bekerja, karena dengan adanya stres yang terlalu tinggi akan mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan pekerjaan mereka, menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, hal ini juga sering diikuti dengan absen yang tinggi dari karyawan tersebut. Akibat selanjutnya adalah turunnya prestasi kerja karyawan dan hal-hal seperti itu tentu akan mengakibatkan meningkatnya biaya bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang ada tidaknya pengaruh faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yang terdiri dari faktor lingkungan, organisasional dan individual terhadap prestasi kerja karyawan, penelitian ini diberi judul “ANALISIS PENGARUH FAKTOR-

FAKTOR SUMBER STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI BOSOWA PERISKOP CABANG MUARA TEWEH”.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan dimuka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Tewehe?
2. Apakah faktor sumber stres kerja (*stressor*) lingkungan, organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Tewehe?
3. Manakah diantara faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional, dan individual yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Tewehe?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Tewehe.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan,

organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh.

3. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor organisasional, secara dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Pengertian Stres

Menurut Robbins (1996:222) stres adalah Suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan tidak penting. Kendala (*constrains*) adalah kekuatan yang mencegah individu dari yang melakukan apa yang sangat diinginkan dan tuntutan (*demands*) adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1985:195) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang”.

Sumber Potensial Stres

Menurut Robbins (1996:224), terdapat tiga faktor sumber potensial stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan:
 - a. Ketidakpastian ekonomi, yaitu adanya perubahan dalam dunia bisnis yang terkadang menyebabkan ketidakpastian ekonomi sehingga rasa cemas

mengenai keamanan kerja akan meningkat.

- b. Ketidakpastian politik, yaitu adanya ancaman baik dari dalam maupun dari luar negeri, atau kondisi politik yang tidak stabil yang cenderung meningkatkan stres karena dibayangi oleh perasaan cemas terhadap kondisi keamanan dan politik.
 - c. Ketidakpastian teknologi, yaitu adanya inovasi baru dalam bidang teknologi yaitu penggunaan komputer dan otomatisasi yang dapat mengakibatkan keahlian dan pengalaman karyawan menjadi tidak berguna dalam waktu singkat, sehingga tidak jarang hal ini merupakan ancaman bagi karyawan.
2. Faktor Organisasional:
 - a. Tuntutan tugas, yaitu faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang meliputi desain pekerjaan individu (otonomi, keseragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, makin potensial stres. Tetapi otonomi cenderung mengurangi stres.
 - b. Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dipuaskan. Peran yang kelebihan beban dialami bila karyawan itu diharapkan untuk melakukan lebih dari pada yang

- dimungkinkan oleh waktu. Kedwi-artian peran diciptakan bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c. Tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang diciptakan karyawan lain, yaitu : kurangnya dukungan sosial dari para rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk.
 - d. Struktur organisasi, yaitu menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan dimana keputusan diambil, yaitu : aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan menyangkut karyawan.
 - e. Kepemimpinan organisasi, yaitu menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior dari organisasi. Beberapa pejabat eksekutif menciptakan budaya yang dicirikan dengan tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam waktu yang singkat, pengawasan yang terlalu ketat dan pemecatan bagi karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan baik, sehingga menyebabkan ketegangan, rasa takut dan kecemasan bagi para karyawan.
 - f. Daur hidup organisasi, yaitu tahap pendirian, pertumbuhan, kedewasaan dan penurunan yang menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Pada tahap pendirian (dimana terdapat kegairahan dan ketidakpastian) dan penurunan (dimana terdapat pengurangan, pemberhentian dan

ketidakpastian), stres cenderung naik. Sebaliknya, stres cenderung turun pada tahap kedewasaan.

3. Faktor Individual:

- a. Masalah keluarga, yaitu masalah yang timbul dalam keluarga dan hubungan pribadi karyawan.
- b. Masalah ekonomi, yaitu individu yang mempunyai masalah pribadi dengan pengelolaan sumber daya keuangannya.
- c. Masalah kepribadian, yaitu menggambarkan karakter atau sifat seseorang sebagai individu, dimana masing-masing individu memiliki kepribadian yang tidak sama termasuk dalam hal menerima tekanan atau masalah yang dihadapi.

Akibat – Akibat Stres Kerja

Menurut Robbins (1996:228), akibat- akibat stres kerja dicirikan dari timbulnya gejala-gejala sebagai berikut:

- a. Gejala fisiologis, dimana stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, meningkatkan denyut jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah dan mengakibatkan pusing.
- b. Gejala psikologis, dimana stres dapat menciptakan menurunnya kepuasan kerja, ketegangan, cemas, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.
- c. Gejala perilaku, perilaku yang menunjukkan stres adalah perubahan dalam produktivitas, absensi dan terlambat kerja, *turn over* yang tinggi dan kecelakaan kerja seiring dengan perubahan pola dan kebiasaan makan, peningkatan

konsumsi rokok dan alkohol, cara berbicara yang cepat dan gelisah.

Strategi Mengatasi Stres Kerja

Menurut Robbins (1996:229), ada beberapa cara untuk mengatasi stres kerja, sebagai berikut :

Pendekatan Individu:

- a. Teknik manajemen waktu, yaitu dengan membuat daftar harian dari kegiatan yang akan dilakukan, memprioritaskan kegiatan menurut peringkat prioritas dan mengetahui daur harian kita, kapan harus melakukan kegiatan yang membutuhkan kewaspadaan dan produktivitas tinggi dan kapan harus santai.
- b. Meningkatkan latihan fisik non kompetitif; yaitu : aerobik, jogging dan berenang.
- c. Teknik pengenduran yaitu relaksasi, meditasi, hipnosis dan umpan balik hayati (*biofeedback*).
- d. Perluasan jaringan dukungan sosial, yaitu mencari rekan kerja, teman atau keluarga yang dapat berfungsi sebagai pendengar dan pemberi saran yang baik.

Pendekatan Organisasional:

- a. Perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, yaitu mempertimbangkan pengalaman kerja, bagaimana kualifikasi karyawan yang dibutuhkan dan dimana sebaiknya karyawan tersebut ditempatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal.
- b. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis, yaitu tujuan yang spesifik yang dipersepsikan sebagai dapat dicapai akan memperjelas harapan kinerja dan umpan balik tujuan akan

mengurangi ketidakpastian yang ada.

- c. Perancangan ulang pekerjaan, yaitu dengan menyesuaikan dengan karakter kerja individunya sehingga bisa dengan menambah beban dan tanggung jawab pekerjaan atau mengurangnya.
- d. Peningkatan keterlibatan karyawan, yaitu memberikan suara dan kendali yang lebih besar terhadap karyawan atas pekerjaannya.
- e. Perbaikan komunikasi organisasi, yaitu dengan meningkatkan komunikasi organisasi yang formal dengan karyawan.
- f. Penegakan program kesejahteraan korporasi, misalnya dengan lokakarya tentang pentingnya menjaga dan bertanggung jawab atas kesehatan pribadi karyawan.

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Definisi prestasi kerja menurut Hasibuan (2001:94) adalah: “Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Definisi prestasi kerja menurut As'ad (1998:47) adalah: “Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya”.

Definisi prestasi kerja menurut Siswanto (1987:195) adalah: “Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaannya.

Metode – Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Notoatmojo (1992:136), metode penilaian prestasi kerja umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, adalah sebagai berikut :

1. Metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu lalu:
 - A. *Rating scale*, dalam hal ini penilai melakukan penilaian subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai yang tertinggi.
 - B. *Check list*, dalam hal ini penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan yang dinilai.
 - C. Metode peristiwa kritis, didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan.
 - D. Metode peninjauan lapangan, dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan.
 - E. Tes prestasi kerja, dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai.
 - F. Metode evaluasi kelompok :
 - 1) Metode ranking, dalam metode ini penilai membandingkan karyawan yang satu dengan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan karyawan dari urutan yang terbaik sampai yang terjelek.
 - 2) *Grading* atau *Forced Distribution*, dalam metode ini penilaian dengan memisah-misahkan karyawan kedalam berbagai klasifikasi yang berbeda.
 - 3) *Point Allocation Methode*, dalam metode ini penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan diantara kelompok karyawan yang lebih baik diberikan nilai yang lebih besar dari karyawan yang prestasinya lebih jelek.
2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu yang akan datang
 - A. Penilaian diri (*Self Appraisal*), metode ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri.
 - B. Penilaian psikologis, metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara/mendalam, diskusi atau tes-tes psikologis terhadap karyawan yang akan dinilai.
 - C. Pendekatan *Management by Objectives* (MBO), metode ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang dinilai.
 - D. Teknik Pusat penilaian, dalam organisasi yang sudah maju terdapat suatu Pusat penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan suatu sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai karyawannya.

Kriteria – Kriteria Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001:95), terdapat sebelas unsur yang dinilai dalam prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kesetiaan, yaitu kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, yaitu kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, yaitu disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerja sama, yaitu kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
7. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian, yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa, yaitu kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, yaitu kecakapan karyawan dalam menyatukan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001:89), tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan adalah, sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan oleh promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

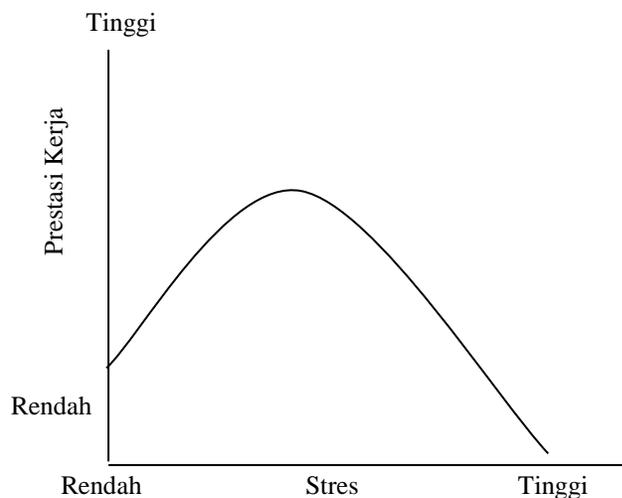
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (.subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja

Hubungan antara Stres kerja dengan Prestasi kerja pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar 2.1.

Gambar 2.1 menerangkan bahwa jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung turun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Adalah suatu rangsangan sehat mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Pada titik ini stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Jika stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat paling ekstrem adalah prestasi kerja menjadi nol; karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit dan tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar / menolak bekerja untuk menghindari stres.

Gambar 1
Model Stres – Prestasi Kerja



Sumber : John W. Newstorm & Keith Davis (1995 : 201).

Hipotesis

Untuk menguji pengaruh faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh.
2. Diduga faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh.
3. Diduga faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional mempunyai pengaruh yang paling

besar (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mereka yang menjadi karyawan pada PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh dengan jumlah 65 orang. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang. Teknik pengambilan *quota sampling* dan teknik ini dilakukan tidak mendasarkan diri pada strata atau daerah tetapi mendasarkan diri pada jumlah yang ditentukan.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini akan mencoba untuk menganalisis sejumlah 4 (empat) variabel, yang terdiri dari :

1. Variabel tergantung/dependent variable (Y), yaitu prestasi kerja karyawan.
2. Variabel bebas/independent variable (X), yaitu faktor-faktor

sumber stres kerja (*stressor*) karyawan yang terdiri dari :

- a. Faktor sumber stres kerja (*stressor*) lingkungan (X_1)
- b. Faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional (X_2)
- c. Faktor sumber stres kerja (*stressor*) individual (X_3)

Variabel Operasional dan Pengukurannya

1. Variabel terikat yaitu:

Prestasi kerja karyawan (Y) adalah variabel yang menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dengan indikator:

- a. Tingkat kesalahan yang rendah dalam bekerja
- b. Adanya kerjasama yang baik
- c. Adanya inisiatif dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- d. Adanya kedisiplinan terhadap peraturan dan instruksi yang diberikan.

2. Variabel bebas yaitu faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) karyawan yang terdiri dari :

A. Faktor sumber stres kerja (*stressor*) lingkungan (X_1)

Variabel ini menunjukkan pernyataan langsung karyawan mengenai faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yang berasal dari lingkungan, apakah berpengaruh atau tidak terhadap perilaku karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh dalam bekerja. Adapun indikator-indikator dalam faktor sumber stres kerja (*stressor*) lingkungan :

- a. Ketidakpastian ekonomi (No. 1 = keamanan kerja)

- b. Ketidakpastian politik (No. 2 = perubahan UU)

- c. Ketidakpastian teknologi (No. 3 = adaptasi teknologi)

B. Faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional (X_2)

Variabel ini menunjukkan pernyataan langsung karyawan mengenai faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yang berasal dari dalam organisasi, apakah berpengaruh atau tidak terhadap perilaku karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh dalam bekerja. Adapun indikator-indikator dalam faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional:

- a. Tuntutan peran (No. 1 = beban kerja berlebihan)

- b. Tuntutan tugas (No. 2 = kondisi lingkungan kerja)

- c. Tuntutan antar pribadi (No. 3 = dukungan sosial)

- d. Struktur Organisasi (No. 4 = partisipasi)

- e. Kepemimpinan organisasi (No. 5 = gaya kepemimpinan)

- f. Daur hidup organisasi (No. 6 = perubahan sistem)

C. Faktor sumber stres kerja (*stressor*) individual (X_3)

Variabel ini menunjukkan pernyataan langsung karyawan mengenai faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yang berasal dari dalam diri masing-masing individu (individual), apakah berpengaruh atau tidak terhadap perilaku karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh dalam bekerja. Adapun indikator-indikator dalam faktor sumber

stres kerja (*stressor*) organisasional:

- a. Masalah keluarga (No. 1 = masalah keluarga)
- b. Masalah ekonomi (No. 2 = biaya hidup)
- c. Masalah kepribadian (No. 3 = karakter individu)

Semua indikator dalam setiap variabel akan diukur melalui sebuah pertanyaan yang akan diberi kriteria jawaban dengan menggunakan skala likert, dengan 5 tingkatan yang selanjutnya diberi skor 1 (satu) untuk tingkat terendah dan 5 (lima) untuk tingkat tertinggi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara dan Kuesioner.

Teknik Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dan dihitung

c. Analisis Determinasi Berganda

Analisis determinasi berganda adalah alat analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + \dots + b_k \sum X_k Y}{\sum Y^2}$$

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan meliputi:

1. Analisis Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian keberartian koefisien regresi secara keseluruhan yang

dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS. Rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

- a = Kostanta/Intersep
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
- Y = Prestasi kerja karyawan
- X_1 = Faktor sumber stres kerja (*stressor*) lingkungan
- X_2 = Faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional
- X_3 = Faktor sumber stres kerja (*stressor*) individual
- e = *Estimate of error* dari masing-masing variabel

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama. Rumus yang digunakan dalam analisa korelasi adalah sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{b_1(\sum X_1 Y) + b_2(\sum X_2 Y) + b_3(\sum X_3 Y)}{\sum Y^2}}$$

variabel bebas secara simultan terhadap naik-turunnya variabel terikat. Rumusnya adalah:

digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel faktor sumber stres kerja (*stressor*) lingkungan (X_1), faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional (X_2) dan faktor sumber stres kerja (*stressor*) individual (X_3)

terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

2. Analisis Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t adalah pengujian keberartian koefisien regresi parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel faktor sumber stres kerja (*stressor*) lingkungan (X_1), faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional (X_2) dan faktor sumber stres kerja (*stressor*) individual (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data dan Pengujian

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.776	.501		7.541	.000
	Stressor Lingkungan	-.587	.017	-.262	-2.422	.045
	Stressor Organisasional	-.263	.101	-.382	-2.610	.013
	Stressor Individual	-.173	.086	-.294	-2.026	.048

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan dengan Program SPSS

Berdasarkan tabel hasil perhitungan analisis regresi linier diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 3,776 - 0,587X_1 - 0,263X_2 - 0,173X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disampaikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 3,776 menunjukkan besarnya variabel

Hipotesis

Untuk mempermudah analisis tersebut, maka data-data tersebut diolah dengan bantuan komputer program SPSS 14 *for Windows*. Dan dari pengolahan data tersebut diperoleh hasil-hasil sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menggambarkan secara spesifik keterkaitan dari variabel-variabel penelitian, yaitu variabel terikat Kepuasan Konsumen (Y) dan variabel bebas kecepatan pelayanan (X_1), sikap karyawan (X_2), dan kepedulian karyawan (X_3). Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

terikat prestasi kerja karyawan adalah sebesar 3,776 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas *Stressor* Lingkungan (X_1), *Stressor* Organisasional (X_2), dan *Stressor* Individual (X_3).

b. Koefisien Regresi Sumber Stress Kerja (*Stressor*) Faktor Lingkungan (X_1)

$b_1 = -0,587$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel *stressor* lingkungan adalah negatif

sebesar 0,587 satuan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel *stressor* lingkungan (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,587 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap).

c. Koefisien Regresi Sumber Stress Kerja (*Stressor*) Faktor Organisasional (X_2)

$b_1 = -0,263$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel *stressor* organisasional adalah negatif sebesar 0,263 satuan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel *stressor* organisasional (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,263 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap).

d. Koefisien Regresi Sumber Stress Kerja (*Stressor*) Faktor Individual (X_3)

$b_1 = -0,173$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel *stressor* individual adalah negatif sebesar 0,173 satuan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel *stressor* individual (X_3) sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,173 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap).

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dari analisis korelasi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.180	.31477

a. Predictors: (Constant), Stressor Individual, Stressor Organisasional, Stressor Lingkungan

Sumber: lampiran 3, Hasil Perhitungan dengan Program SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,793, yang mendekati satu (1). Hal ini berarti bahwa variabel bebas *stressor* lingkungan (X_1), *stressor* organisasional (X_2), dan *stressor* individual (X_3), secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

3. Analisis Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel bebas *Stressor* Lingkungan (X_1), *Stressor* Organisasional (X_2), dan *Stressor* Individual (X_3) terhadap variasi dari variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi

berganda (R^2) sebesar 0,629. Hal ini berarti bahwa variasi dari variabel terikat kepuasan konsumen (Y) mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas *stressor* lingkungan (X_1), *stressor* organisasional (X_2), dan *stressor* individual (X_3), sebesar 0,629 atau 62,9%, sedangkan sisanya (37,1%)

dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan meliputi:

1. Analisis Uji F (Uji Secara Simultan)

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.144	3	.381	3.849	.017 ^a
	Residual	3.567	36	.099		
	Total	4.711	39			

a. Predictors: (Constant), Stressor Individual, Stressor Organisasional, Stressor Lingkungan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan dengan Program SPSS

Sedangkan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) 5% terletak pada persilangan df_1 (3) dan df_2 (40-3-1=36), yaitu sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan bahwa *stressor* lingkungan (X_1), *stressor* organisasional (X_2), dan *stressor* individual (X_3), secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja

karyawan (Y) dibuktikan dengan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} (3,849 > 2,87) dan tingkat signifikansi (α) F yang lebih kecil dari 5% (0,017 < 0,05). **Analisis Uji t (Uji Secara Parsial)**

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.776	.501		7.541	.000
	Stressor Lingkungan	-.587	.017	-.262	-2.422	.045
	Stressor Organisasional	-.263	.101	-.382	-2.610	.013
	Stressor Individual	-.173	.086	-.294	-2.226	.048

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan dengan Program SPSS

Sedangkan nilai t_{tabel} berada dipersilangan ($\alpha/2$):(n-k-1) atau

0,025:36, yaitu sebesar 2,04. Dengan demikian dari hasil perhitungan diatas

dapat disampaikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pengaruh *stressor* lingkungan (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *stressor* lingkungan sebesar 2,422 pada tingkat signifikansi 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *stressor* lingkungan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan pengaruh tersebut signifikan dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,422 > 2,04$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 5% ($0,045 < 0,05$).

- b. Pengaruh *stressor* organisasional (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *stressor* organisasional sebesar 2,610 pada tingkat signifikansi 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *stressor* organisasional (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan pengaruh tersebut signifikan dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,610 > 2,04$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 5% ($0,013 < 0,05$).

- c. Pengaruh *stressor* individual (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *stressor* individual sebesar 2,226 pada tingkat signifikansi 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *stressor* individual (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap

prestasi kerja karyawan (Y) dan pengaruh tersebut signifikan dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,226 > 2,04$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 5% ($0,048 < 0,05$).

PEMBAHASAN

Dari keseluruhan hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan kembali sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh diperoleh F_{hitung} sebesar 3,849 pada tingkat signifikansi 0,017. Sedangkan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) 5% terletak pada persilangan df_1 (3) dan df_2 ($40-3-1=36$), yaitu sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan bahwa *stressor* lingkungan (X_1), *stressor* organisasional (X_2), dan *stressor* individual (X_3), secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dibuktikan dengan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($3,849 > 2,87$) dan tingkat signifikansi (α) F yang lebih kecil dari 5% ($0,017 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyebutkan bahwa diduga faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh telah dapat dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis 2

Dan dari perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- a. Variabel *stressor* lingkungan sebesar 2,422 pada tingkat signifikansi 0,045.
 b. Variabel *stressor* organisasional sebesar 2,610 pada tingkat signifikansi 0,013.

- c. Variabel *stressor* individual sebesar 2,226 pada tingkat signifikansi 0,048.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel *stressor* lingkungan (X_1), *stressor* organisasional (X_2) dan *stressor* individual (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan pengaruh tersebut signifikan dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,422 > 2,04$; $2,610 > 2,04$; dan $2,226 > 2,04$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 5% ($0,045 < 0,05$; $0,013 < 0,05$; dan $0,048 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh telah dapat dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis 3

Dari hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel *stressor* organisasional (X_2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari variabel *stressor* lingkungan dan *stressor* individual ($2,610 > 2,422$ dan $2,226$) serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dibandingkan variabel *stressor* lingkungan dan *stressor* individual ($0,013 < 0,045$ dan $0,048$). Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional mempunyai pengaruh yang paling besar (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh telah dapat dibuktikan kebenarannya.

Pemecahan Masalah

Dari keseluruhan hasil pengujian hipotesis diatas diketahui bahwa hipotesis yang diajukan telah dapat dibuktikan kebenarannya. Variabel faktor sumber stres kerja (*stressor*) lingkungan (X_1), faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional (X_2), dan faktor sumber stres kerja (*stressor*) individual (X_3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dibuktikan dengan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} serta t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang lebih besar dari t_{tabel} . Sedangkan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional (X_2).

Dari hasil-hasil yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dihadapkan pada permasalahan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dari para karyawan serta meminimalkan hal-hal yang dapat menyebabkan turunnya kinerja mereka agar prestasi kerja para karyawan tersebut dapat terus meningkat yang tentunya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis akan mengemukakan alternatif langkah-langkah yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan didasarkan atas teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya. Adapun alternatif langkah-langkah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawann demi meningkatkan kinerja perusahaan adalah:

1. Perusahaan harus terus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terjamin sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Keamanan dan keselamatan kerja yang terjamin akan mendorong karyawan untuk lebih tenang dalam menjalankan

pekerjaannya sehingga akan dapat mendorong produktivitas mereka dalam bekerja.

2. Perusahaan harus dapat membangun hubungan yang baik antara para karyawan dan juga dengan para manager. Dengan adanya hubungan yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih terbuka dengan apa yang dirasakannya, sehingga akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui hal-hal apa dari perusahaan yang dirasakan kurang memuaskan oleh para karyawannya. Dengan pengetahuan akan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan tersebut akan membuat perusahaan lebih mudah dalam menetapkan kebijakan-kebijakan baru yang diharapkan dapat membenahi kekurangan-kekurangan yang dapat menyebabkan turunnya kinerja para karyawan..
3. Perusahaan juga harus memberikan jaminan yang mutlak kepada karyawannya terutama terkait dengan keamanan dan fasilitas fisik yang dimiliki dan dioperasikan oleh perusahaan. Hal ini penting karena kurang terjaminnya hal-hal tersebut akan dapat menimbulkan kerugian pada karyawan yang akhirnya menyebabkan timbulnya rasa tidak puas mereka terhadap pekerjaan dan dapat menurunkan kinerja mereka.
4. Perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan para karyawan sehingga mereka akan merasa puas bekerja dan menjadi semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu perusahaan juga harus menciptakan tantangan-tantangan dalam pekerjaan bagi karyawan yang juga dapat merangsang produktivitas mereka. Tantangan ini dapat berupa pemberian-pemberian tanggung

jawab yang lebih serta bentuk-bentuk pekerjaan yang baru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan seluruh uraian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi berganda dapat ditentukan persamaan regresi linier:

$$Y = 3,776 - 0,587X_1 - 0,263X_2 - 0,173X_3.$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan: Nilai konstanta (a) sebesar 3,776 menunjukkan besarnya variabel terikat prestasi kerja karyawan adalah sebesar 3,776 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas *Stressor* Lingkungan (X_1), *Stressor* Organisasional (X_2), dan *Stressor* Individual (X_3). Koefisien regresi masing-masing variabel bebas yaitu Sumber Stress Kerja (*Stressor*) Faktor Lingkungan (X_1) sebesar -0,587, Faktor Organisasional (X_2) sebesar -0,263 dan Faktor Individual (X_3) sebesar -0,173, menunjukkan nilai pengaruh dari ketiga variabel bebas adalah negatif sebesar 0,587, 0,263 dan 0,173 satuan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel *stressor* lingkungan (X_1), organisasional (X_2) dan individual (X_3) sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar masing-masing 0,587, 0,263 dan 0,173 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap).

2. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh diperoleh F_{hitung} sebesar 3,849 pada tingkat

signifikansi 0,017. Sedangkan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) 5% terletak pada persilangan df_1 (3) dan df_2 ($40-3-1=36$), yaitu sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan bahwa *stressor* lingkungan (X_1), *stressor* organisasional (X_2), dan *stressor* individual (X_3), secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dibuktikan dengan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($3,849 > 2,87$) dan tingkat signifikansi (α) F yang lebih kecil dari 5% ($0,017 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyebutkan bahwa diduga faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh telah dapat dibuktikan kebenarannya.

3. Dan dari perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:
 - a. Variabel *stressor* lingkungan sebesar 2,422 pada tingkat signifikansi 0,045.
 - b. Variabel *stressor* organisasional sebesar 2,610 pada tingkat signifikansi 0,013.
 - c. Variabel *stressor* individual sebesar 2,226 pada tingkat signifikansi 0,048.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel *stressor* lingkungan (X_1), *stressor* organisasional (X_2) dan *stressor* individual (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan pengaruh tersebut signifikan dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,422 > 2,04$; $2,610 > 2,04$; dan $2,226 > 2,04$) dan tingkat signifikansi yang

lebih kecil dari 5% ($0,045 < 0,05$; $0,013 < 0,05$; dan $0,048 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*) yaitu faktor lingkungan, organisasional dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh telah dapat dibuktikan kebenarannya.

4. Dari hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel *stressor* organisasional (X_2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari variabel *stressor* lingkungan dan *stressor* individual ($2,610 > 2,422$ dan $2,226$) serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dibandingkan variabel *stressor* lingkungan dan *stressor* individual ($0,013 < 0,045$ dan $0,048$). Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga faktor sumber stres kerja (*stressor*) organisasional mempunyai pengaruh yang paling besar (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bosowa Periskop Cabang Muara Teweh telah dapat dibuktikan kebenarannya.

Saran-saran

Berdasarkan beberapa simpulan diatas, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya, perusahaan sebaiknya berusaha meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, yang salah satunya adalah dengan meminimalisir faktor-faktor sumber stres kerja (*stressor*)

yang mungkin berasal dari lingkungan kerja, organisasi, dan individu karyawan sendiri...

2. Perusahaan sebaiknya terus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terjamin sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Keamanan dan keselamatan kerja yang terjamin akan mendorong karyawan untuk lebih tenang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan dapat mendorong produktivitas mereka dalam bekerja. Selain itu perusahaan juga perlu membangun hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga antara karyawan dengan para manager. Dengan adanya hubungan yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih terbuka dengan apa yang dirasakannya, sehingga akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui hal-hal apa dari perusahaan yang dirasakan kurang memuaskan oleh para karyawannya. Dengan pengetahuan akan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan tersebut akan membuat perusahaan lebih mudah dalam menetapkan kebijakan-kebijakan baru yang diharapkan dapat membenahi kekurangan-kekurangan yang dapat menyebabkan turunnya kinerja para karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya juga harus dapat memberikan jaminan yang mutlak kepada karyawannya terutama terkait dengan keamanan dan fasilitas fisik yang dimiliki dan dioperasikan oleh perusahaan. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan kesejahteraan para karyawan sehingga mereka akan merasa puas bekerja dan menjadi

semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu perusahaan juga harus menciptakan tantangan – tantangan dalam pekerjaan bagi karyawan yang juga dapat merangsang produktivitas mereka. Tantangan ini dapat berupa pemberian-pemberian tanggung jawab yang lebih serta bentuk-bentuk pekerjaan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K. d J.W. Newstrom. 1996. Perilaku dalam Organisasi (Terjemahan). Erlangga. Jakarta.
- Gibson, J. L, J. M. Ivancevich, J H. Donnely. 1996. Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses (Terjemahan, Jilid 1). Erlangga, Jakarta.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Dimensi Karyawan. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. (Edisi kedua). PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. 2006. Perilaku Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia). PT. INDEKS kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, B. 2004. Panduan Riset Konsumen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.