

PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN, HUBUNGAN INTERPERSONAL, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP GEJALA STRES PADA KARYAWAN PT BANK DANAMON CABANG BALIKPAPAN, KALIMANTAN TIMUR

Dra. Irdiana, MM

Abstract

The aimed of the research was determined the level of work stress of PT. Bank Danamon employees, Balikpapan Branch, East Kalimantan psychologically, physically and total. Analyzing the influence of generating stress factors on employment status, interpersonal relationship, career development and role ambiguity. 60 random respondents assigned. They were permanent and temporary employees. Result of analysis showed that employee work stress was not influenced by employment status, but interpersonal relationship, career development and role ambiguity influenced stress symptoms psychologically, physically and total. The amount of influence of each variable differ each other, while interpersonal relationship significantly influenced on the emerge of stress symptoms.

Keyword: *Work stress, Employment status, Interpersonal relationship, career development, role ambiguity*

PENDAHULUAN

Tekanan persaingan bisnis yang sangat ketat dalam dunia perbankan menuntut PT. Bank Danamon untuk terus mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia dengan membangun etos kerja yang profesional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam kondisi kerja yang demikian, karyawan sangat berpotensi mengalami stres, yang dapat berkembang menjadi gangguan, baik fisik maupun mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar 2008: 371).

Stres kerja merupakan bahaya fisik dan emosional yang terjadi karena kebutuhan pekerja tidak sesuai dengan kebutuhan sumber daya maupun kebutuhan individu. Stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yang berkonsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di dalam dunia kerja (Suwanto, 1999).

Stres kerja dapat berakibat positif (eustress) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007: 800). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan, menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, maka stres akan meningkat. Sama halnya makin sedikit kendali

yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan. secara berbeda, di dalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang konteks yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan agar untuk meminimalisir pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan, kepuasan kerja, komitmen kerja karyawan (Michael et. al 2009: 266). Menurut penelitian Hawthorne (1981) dalam Leila, (2002: 02), kepuasan kerja akan mengarahkan pekerja ke arah tampilan kerja yang lebih produktif. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Belajar dari fenomena tersebut, agar PT. Bank Danamon dapat lebih berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai penanggulangan stres para karyawan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada karyawan terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Ada beberapa masalah an yang dihadapi karyawan PT. Bank khususnya di cabang Balikpapan Kalimantan Timur, yang diidentifikasi sebagai pemicu terjadinya stres pada karyawan yang diantaranya ketidakselarasan hubungan antar karyawan akibat dari tuntutan tugas untuk dapat mencapai target dana yang cukup tinggi ditetapkan oleh perusahaan, hal ini tentunya dapat membuat hubungan antar karyawan atau dengan atasan menjadi tidak harmonis. Padahal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya kebersamaan diantara karyawan. Masalah lain yang juga diidentifikasi adalah pengalaman kerja kurang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang menganalisis berbagai gejala stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bentuk psikologis dan fisik serta faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan, dan memprioritaskan faktor-faktor yang paling utama yang menjadi penyebab stres kerja baik dirasakan secara psikologis dan fisik guna mencari alternatif dalam penanganan stres kerja karyawan PT. Bank Danamon khususnya di cabang Balikpapan, Kalimantan Timur.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir dan ketidakjelasan peran terhadap gejala stres psikologis pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan?
2. Apakah ada pengaruh status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir dan ketidakjelasan peran terhadap gejala stres fisik pada karyawan PT. Bank Danamort Cabang Balikpapan?
3. Apakah ada pengaruh status kepegawaian hubungan interpersonal,

pengembangan karir dan ketidakjelasan peran terhadap gejala stres total pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan ?

Landasan Teori dan Hipotesis

Secara umum orang berpendapat bahwa seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Namun apakah sebenarnya yang dikategorikan sebagai stres kerja. Dalam bukunya *Stress and Health*, Philip L Rice seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Hal ini tentunya dapat mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karena itu diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut. Selanjutnya Soewondo dalam Devi (2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi , dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan tuntutan dari pekerjaannya. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Diungkapkan oleh Spelberger bahwa stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, menyenangkan yang yang tidak ketegangan atau seseorang akan berasal dari luar diri. Ivancevich dan Matterson (2002:226). Menyatakan bahwa stres merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang

menempatkan tuntutan fisik dan fisiologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Keith Davis and John W. Newstrom (1992:195) menuliskan, Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya yang mengakibatkan berbagai macam gejala stres berkembang pada diri karyawan yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang optimalnya seseorang dalam bekerja.

Schuller (1980), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional, mengganggu kenormalan aktifitas kerja, menurunkan tingkat produktifitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktifitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, pekerjaan tidak selesai karena kelambanan atau banyaknya kesalahan yang berulang. Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah kesehatan yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi sosial.

Terry Beehr dan John Newman mengemukakan bahwa gejala-gejala stres kerja dapat dibagi dalam 3 (tiga) aspek. Bentuk gejala stres kerja yaitu :

1. Gejala Psikologis yang dirasakan seseorang berdasarkan: kecemasan,

ketegangan, bingung, lelah mental yang akan mempengaruhi seseorang terhadap ketidakpuasan kerja, dan menurunkan kreatifitas/semangat hidup.

2. Gejala fisik yang berkaitan dengan stres yang dirasakan seperti: meningkatnya detak jantung, kepala pusing, ketegangan otot, problem tidur, dan akibat yang terparah dari stres fisik adalah dapat menyebabkan kematian seseorang.
3. Gejala Perilaku yang merupakan perubahan perilaku seseorang yang cenderung mengarah pada perbuatan yang negatif dan merugikan yang berkaitan dengan stres yang diteritinya seperti: penurunan prestasi kerja, penghindaran tugas, meningkatnya agresifitas dan kriminal, penurunan kualitas hubungan interpersonal atau menarik diri dari kehidupan sosialnya, dan akibat yang paling fatal adalah keinginan untuk bunuh diri.

Berdasarkan rumusan permasalahan dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap gejala stres psikologis pada karyawan PT. Bank Danamon cabang Balikpapan, Kalimantan Timur interpersonal ketidakjelasan terhadap gejala stres psikologis pada karyawan PT. Bank Danamon Balikpapan, Kalimantan Timur.
2. Status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap gejala stres psikologis pada karyawan PT. Bank Danamon Balikpapan, Kalimantan Timur.
3. Status kepegawaian, ketidakjelasan Peran pengembangan karir dan pengembangan karir dari hubungan interpersonal, ada pengaruh terhadap gejala stres total pada karyawan PT. Bank Danamon Balikpapan, Kalimantan Timur

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode korelasional untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel status kepegawata.n, hubungan interpersonal, pengembangan kanr, dan ketidakjelasan peran karyawan terhadap gejala stres fisik, psikologis dan total karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan. Sedangkan desain penelitiannya adalah desain kausal dan ex-post facto. Yaitu mengukur hubungan antar variabel dan menganalisis bagaimana pengaruh variabel bebas (status kepegawaian, hubungan interopersonal, pengembangan karir, dan ketidakjelasan peran karyawan) terhadap variabel terikat (gejala stress fisik, psikologis dan total karyawan). Variabel-variabel tersebut diarnati secara langsung di lapangan tanpa manipulasi (ex postfacto) Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini dilakukan analisis statistik terhadap data yang diperoleh. Pengolahan statistik dalam penelitian ini menggunakan alat bantu aplikasi statistik, yaitu program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 17 yang merupakan merek dagang terdaftar dan SPSS Inc.

Uji kelayakan kuesioner terdiri atas up validitas dan reliabilitas. Uji Validitas adalah uji untuk mengetahui sampai sejauh mana data yang dikumpulkan dalam suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi skor butir pernyataan dengan skor total terhadap nilai kritis korelasi r Product — Moment pada n=60 pada tingkat kepercayaan 95%, yaitu 0.254 Butir-butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai . korelasinya dengan skor total lebih besar dari nilai kritis tersebut. Uji Reliabilitas kuesioner adalah uji ' kekonsistensian alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach, dengan menggunakan formula sebagai berikut (Umar, 2002: h.125) :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

dengan:

r_{11} adalah koefisien reliabilitas

n adalah banyaknya butir soal.

s_i^2 adalah varians skor soal ke-i.

s_t^2 adalah varians skor total.

Kuesioner dinyatakan reliable (handal) bila nilai reliabilitas lebih besar dari 0,4.

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan suatu variabel dengan variabel lain yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi di peroleh dengan menggunakan formula :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} : Koefisien validitas

N : Banyaknya subjek

X : Nilai pembanding

Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

Anka koefisien korelasi (r) besarnya antara -1 sampai +1. Jika r=+1, berarti antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan positif sempurna, sebaliknya, jika r = -1, berarti hubungannya negatif sempurna. Sedangkan jika r = 0 berarti antara kedua variabel tersebut tidak ada hubungan. Sugiyono (1997 : 147) memberikan interpretasi tingkat hubungan antara dua variabel berdasarkan nilai korelasi sebagai berikut :

Interval korelasi	Tingkat Hubungan
0.000-0.199	Sangat rendah
0.200-0.399	Rendah
0.400-0.599	Sedang
0.600-0.799	Kuat
0.800-1.000	Sangat Kuat

Persamaan regresi linier berganda menyatakan hubungan fungsional variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan matematika yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i}$$

Dimana :

Y = Gejala stress kerja (fisik, psikologis, total)

X1 = Status Kepegawaian

X2 = Hubungan interpersonal

X3 = Pengembangan karir

α = Nilai konstanta

β_1 = Koefisien regresi Status Kepegawaian

β_2 = Koefisien regresi Hubungan Interpersonal

β_3 = Koefisien regresi Pengembangan karir

β_4 = Koefisien regresi Ketidakjelasan peran

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel dependent. Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah :

- H0 = koefien regresi tidak signifikan
- H1 = koefien regresi signifikan

Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai t-hitung < t-tabel, maka H0 diterima dan H1 di tolak.

- Jika nilai t-hitung > t-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terkait dilakukan analisis varian (Uji Anova/F-test). Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah :

- H0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \dots = \beta_k = 0$
- H1 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \dots = \beta_k \neq 0$

Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai F-hitung dengan F-tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai F-hitung < F-tabel, maka H0 diterima dan H1 di tolak
- Jika nilai F-hitung > F-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan berdasarkan pada nilai signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi (probabilitas) > 0.05, maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- Jika nilai signifikansi (probabilitas) < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

ANALISA HASIL PENELITIAN

Tabel Hasil Analisa Korelasi Stress Kepegawaian, Hubungan Interpersonal, Pengembangan Karir, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Gejala Stres Psikologis.

		Stres Psikologis	Status Kepegawaian	Hubungan Interpersonal	Pengembangan Karir	Ketidakjelasan Peran
Pearson Correlation	Stres Psikologis	1.000	.123	.623	.465	.579
	Status Kepegawaian	.128	1.000	.063	.215	.167
	Hubungan Interpersonal	.623	.063	1.000	.393	.626
	Pengembangan Karir	.465	.215	.393	1.000	.359
	Ketidakjelasan Peran	.579	.167	.626	.359	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Psikologis	.	.164	.000	.000	.000
	Status Kepegawaian	.164	.	.316	.050	.101
	Hubungan Interpersonal	.000	.316	.	.001	.000
	Pengembangan Karir	.000	.050	.001	.	.002
	Ketidakjelasan Peran	.000	.101	.000	.002	.
N	Stres Psikologis	60	60	60	60	60
	Status Kepegawaian	60	60	60	60	60
	Hubungan Interpersonal	60	60	60	60	60
	Pengembangan Karir	60	60	60	60	60
	Ketidakjelasan Peran	60	60	60	60	60

Hasil analisis korelasi di atas menunjukkan bahwa tidak ada korelasi statistik yang signifikan dengan gejala stress psikologis dengan gejala stress psikologis adalah 0.128 (kategori sangat lemah). /41.1a, signifikansi korelasi status kepegawaian gejala stress psikologis adalah 0.164. Nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H₀ (hubungan status kepegawaian dengan gejala stress psikologis tidak signifikan) diterima, (hubungan status kepegawaian dengan gejala stress psikologis signifikan) ditolak. Dengan demikian tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan gejala stress psikologis pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan.

Hasil analisis korelasi variabel hubungan interpersonal dengan gejala stress psikologis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.623 (kategori kuat). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan variabel hubungan interpersonal dengan gejala stress psikologis adalah searah. Peningkatan nilai gangguan pada hubungan interpersonal akan diikuti oleh peningkatan gejala stress psikologis; dan berlaku sebaliknya, penurunan nilai gangguan dalam hubungan interpersonal akan menurunkan timbulnya gejala stress psikologis.

Nilai signifikansi korelasi gangguan pada hubungan interpersonal dengan timbulnya gejala stress psikologis adalah 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H₀ (hubungan antara hubungan interpersonal dengan gejala stress psikologis tidak signifikan) ditolak, dan H₁ (hubungan antara hubungan interpersonal dengan gejala stress psikologis signifikan) diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan dalam hubungan interpersonal karyawan dengan gejala stress psikologis karyawan dengan kekuatan hubungan yang kuat dan arah hubungan yang positif.

Hasil analisis korelasi variabel pengembangan karir dengan gejala stress psikologis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.465 (kategori sedang). Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan variabel pengembangan karir dengan gejala stress psikologis adalah searah. Peningkatan nilai gangguan pada pengembangan karir akan diikuti oleh peningkatan gejala stress psikologis dan berlaku sebaliknya, penurunan nilai gangguan dalam pengembangan karir akan menurunkan timbulnya gejala stress psikologis.

Nilai signifikansi korelasi gangguan pada pengembangan karir dengan timbulnya gejala stress psikologis adalah 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H₀ (hubungan antara pengembangan karir dengan gejala stress psikologis tidak signifikan) ditolak, dan H₁ (hubungan antara pengembangan karir dengan gejala stress psikologis signifikan) diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan/kendala dalam pengembangan karir karyawan dengan gejala stress psikologis karyawan dengan kekuatan hubungan yang sedang dan arah hubungan yang positif.

Hasil analisis korelasi variabel ketidakjelasan peran dengan gejala stress psikologis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.579 (kategori sedang). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan variabel ketidakjelasan peran dengan gejala stress psikologis adalah searah. Peningkatan nilai ketidakjelasan peran akan diikuti oleh peningkatan gejala stress psikologis, dan berlaku sebaliknya, penurunan nilai ketidakjelasan peran akan menurunkan timbulnya gejala stress psikologis.

Nilai signifikansi korelasi ketidakjelasan peran dengan timbulnya stress psikologis adalah 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H₀ (hubungan antara ketidakjelasan peran

dengan gejala stres psikologis tidak signifikan) ditolak, dan H1 (hubungan antara ketidakjelasan peran dengan gejala stres psikologi signifikan) diterima.

Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakjelasan peran dengan gejala stres psikologis karyawan dengan kekuatan hubungan yang sedang dan arah hubungan yang positif.

Tabel Hasil Analisis Korelasi Stres Kepegawaian, Hubungan Interpersonal, Pengembangan Karir Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Gejala Stres Fisik
Correlations

		Stres Psikologis	Status Kepegawaian	Hubungan Interpersonal	Pengembangan Karir	Ketidakjelasan Peran
Pearson Correlation	Stres Psikologis	1.000	.108	.564	.441	.521
	Status Kepegawaian	.108	1.000	.063	.215	.167
	Hubungan Interpersonal	.564	.063	1.000	.393	.626
	Pengembangan Karir	.441	.215	.393	1.000	.359
	Ketidakjelasan Peran	.521	.167	.626	.359	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Psikologis	.	.207	.000	.000	.000
	Status Kepegawaian	.207	.	.316	.050	.101
	Hubungan Interpersonal	.000	.316	.3	.001	.000
	Pengembangan Karir	.000	.50	.001	.	.002
	Ketidakjelasan Peran	.000	.101	.000	.002	.
N	Stres Psikologis	60	60	60	60	60
	Status Kepegawaian	60	60	60	60	60
	Hubungan Interpersonal	60	60	60	60	60
	Pengembangan Karir	60	60	60	60	60
	Ketidakjelasan Peran	60	60	60	60	60

Hasil analisis korelasi di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi status kepegawaian dengan Pgejala stress fisik adalah 0.108 (kategori sangat lemah). Nilai signifikansi • korelasi status kepegawaian gejala stress fisik adalah 0.207. Nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan, Wilyaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga Ho (hubungan status kepegawaian dengan gejala stress fisik tidak signifikan) diterima, dan Hi (hubungan status kepegawaian dengan gejala stress fisik signifikan) ditolak. Dengan demikian tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan gejala stress fisik pada Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan.

Hasil analisis korelasi variabel hubungan interpersonal dengan gejala stress fisik menunjukkan nilai koefisien (kategori 1, korelasi sebesar 0.50.1 sedang). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan variabel hubungan interpersonal dengan gejala stress fisik adalah

searah. Nilai gangguan pada hubungan interpersonal akan diikuti oleh peningkatan gejala stress fisik, dan berlaku sebaliknya, penurunan nilai gangguan dalam hubungan interpersonal akan menurunkan timbulnya gejala stress fisik.

Nilai signifikansi korelasi hubungan interpersonal dengan timbulnya gejala stress fisik adalah 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.0 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H0 (hubungan antara hubungan interpersonal dengan gejala stress fisik tidak signifikan) ditolak, dan H1 (hubungan antara hubungan interpersonal dengan gejala stress fisik signifikan) diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal karyawan dengan gejala stress psikologis karyawan dengan kekuatan hubungan yang sedang dan arah hubungan yang positif.

Hasil analisis korelasi variabel pengembangan karir dengan gejala stress fisik

menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.441 (kategori sedang). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan variabel pengembangan karir dengan gejala stres fisik adalah searah. Peningkatan nilai ga berlaku sebaliknya, penurunan nilai gangguan dalam pengembangan karir akan menurunkan timbulnya gejala stres fisik.

Nilai signifikansi korelasi gangguan pada pengembangan karir dengan timbulnya gejala stres fisik adalah 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H0 (hubungan antara pengembangan karir dengan gejala stres, fisik tidak signifikan) ditolak, dan H1 (hubungan antara pengembangan karir dengan gejala stres fisik signifikan) diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir karyawan dengan gejala stress fisik karyawan dengan kekuatan hubungan yang sedang dan arah hubungan yang positif.

Hasil analisis korelasi variabel ketidakjelasan peran dengan gejala stress fisik menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.521 (kategori sedang). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan variabel ketidakjelasan peran dengan gejala stress fisik adalah searah. Peningkatan nilai ketidakjelasan peran akan diikuti oleh peningkatan gejala stress fisik, dan berlaku sebaliknya, ikpenurunan nilai ketidakjelasan peran akan menurunkan timbulnya gejala stress fisik. Nilai signifikansi korelasi antara ketidakjelasan peran dengan timbulnya gejala stress fisik adalah 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga Ho (hubungan antara ketidakjelasan peran dengan gejala stress fisik tidak signifikan) ditolak, dan H1 (hubungan antara ketidakjelasan peran dengan gejala stres4gi fisik signifikan) diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakjelasan peran dengan gejala stress psikologis karyawan dengan kekuatan hubungan yang sedang dan arah hubungan yang positif.

Tabel Hasil Analisis Korelasi Stres Kepegawaian, Hubungan Interpersonal, Pengembangan Karir Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Gejala Stres Total
Correlations

		Stres Psikologis	Status Kepegawaian	Hubungan Interpersonal	Pengembangan Karir	Ketidakjelasan Peran
Pearson Correlation	Stres Psikologis	1.000	.122	.612	.466	.567
	Status Kepegawaian	.122	1.000	.063	.215	.167
	Hubungan Interpersonal	.612	.063	1.000	.393	.626
	Pengembangan Karir	.466	.215	.393	1.000	.359
	Ketidakjelasan Peran	.567	.167	.626	.359	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Psikologis	.	.176	.000	.000	.000
	Status Kepegawaian	.176	.	.316	.050	.101
	Hubungan Interpersonal	.000	.316	3	.001	.000
	Pengembangan Karir	.000	.050	.001	.	.002
	Ketidakjelasan Peran	.000	.101	.000	.002	.
N	Stres Psikologis	60	60	60	60	60
	Status Kepegawaian	60	60	60	60	60
	Hubungan Interpersonal	60	60	60	60	60
	Pengembangan Karir	60	60	60	60	60
	Ketidakjelasan Peran	60	60	60	60	60

Hasil analisis korelasi di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi status kepegawaian dengan gejala stress total adalah

0.122 (kategori sangat lemah). Nilai signifikansi korelasi status kepegawaian gejala stress total adalah 0.176. Nilai tersebut lebih

besar dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H_0 (hubungan status kepegawaian dengan gejala stres total tidak signifikan) diterima, dan H_1 (hubungan status kepegawaian dengan gejala stres total signifikan) ditolak. Dengan demikian tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan gejala stress total pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan.

Hasil analisis korelasi variabel hubungan interpersonal dengan gejala stres total menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.612 (kategori kuat). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan interpersonal dengan gejala stres total adalah searah. Peningkatan nilai gangguan pada hubungan interpersonal akan diikuti oleh peningkatan gejala stress total, dan berlaku sebaliknya, penurunan nilai gangguan hubungan interpersonal akan menurunkan timbulnya gejala stress total.

Nilai signifikan korelasi hubungan interpersonal dengan timbulnya gejala stres total adalah 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H_0 (hubungan antara hubungan interpersonal dengan gejala stres total tidak signifikan) ditolak, dan H_1 (hubungan antara hubungan interpersonal dengan gejala stres total signifikan) diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal karyawan dengan gejala stress psikologis karyawan dengan kekuatan hubungan yang sedang dan arah hubungan yang positif.

Hasil analisis korelasi variabel pengembangan karir dengan gejala stres total menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.466 (kategori sedang). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan variabel pengembangan karir dengan gejala stres total adalah searah. Peningkatan nilai gangguan pada pengembangan karir akan diikuti oleh peningkatan gejala stres total, dan berlaku

sebaliknya, penurunan nilai gangguan dalam pengembangan karir akan menurunkan timbulnya gejala stres total.

Nilai signifikansi korelasi gangguan pada pengembangan karir dengan timbulnya gejala stres total adalah 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H_0 (hubungan antara pengembangan signifikan) ditolak, dan H_1 (hubungan antara pengembangan karir dengan gejala stres total signifikan) diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan total karyawan dengan kekuatan an yang sedang dan arah hubungan yang positif.

Hasil analisis korelasi variabel ketidakjelasan peran dengan gejala stress total menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.567 (kategori sedang). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan variabel ketidakjelasan peran dengan gejala stres total adalah searah. Peningkatan nilai ketidakjelasan peran akan diikuti oleh peningkatan gejala stress total, dan berlaku sebaliknya, penurunan nilai ketidakjelasan peran akan menurunkan timbulnya gejala stres total.

Nilai signifikansi korelasi antara ketidakjelasan peran dengan timbulnya gejala stres total adalah 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada tingkat keyakinan 95%, sehingga H_0 (hubungan antara ketidakjelasan peran dengan gejala stres total tidak signifikan) ditolak, dan H_1 (hubungan antara ketidakjelasan peran dengan gejala stres total signifikan) diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakjelasan peran dengan gejala stres psikologis karyawan dengan kekuatan hubungan yang sedang dan arah hubungan yang positif. Analisis pengaruh parsial masing-masing variabel bebas (status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir dan ketidakjelasan peran)

terhadap gejala stres total dilakukan dengan analisis koefisien regresi (uji t). Hasil analisis

uji t disajikan pada tabel berikut :

Tabel Hasil Analisis Koefisien Regresi Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Gejala Stres Total
Correlations

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.397	9.471		1.837	.072
	Status Kepegawaian	.377	5.761	.007	.065	.948
	Hubungan Interpersonal	1.184	.427	.359	2.771	.008
	Pengembangan Karir	.921	.437	.231	2.110	.039
	Ketidakjelasan Peran	.933	.462	.259	2.022	.048

a. Dependent Variable: Stres Total

Hasil analisis koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa signifikansi uji t variabel status kepegawaian terhadap gejala stres total menunjukkan nilai 0.948. Nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada taraf kepercayaan 95%, sehingga H_0 (status kepegawaian berpengaruh secara tidak signifikan terhadap gejala stres total) diterima, dan H_1 (status kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres total) ditolak.

Signifikansi uji t variabel hubungan interpersonal terhadap gejala stres total menunjukkan nilai 0.008. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada taraf kepercayaan 95%, sehingga H_0 (hubungan interpersonal berpengaruh secara tidak signifikan terhadap gejala stres total) ditolak, dan H_1 (hubungan interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres total) diterima.

Signifikansi uji t variabel pengembangan karir terhadap gejala stres total menunjukkan nilai 0.039. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada taraf kepercayaan 95%, sehingga H_0 (pengembangan karir berpengaruh secara tidak signifikan terhadap gejala stres total) ditolak, dan H_1 (ketidakjelasan peran

berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres total) diterima.

Signifikansi uji t variabel ketidakjelasan peran terhadap gejala stres total menunjukkan nilai 0.048. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada taraf kepercayaan 95%, (ketidakjelasan peran berpengaruh secara tidak signifikan terhadap gejala stres total) ditolak, dan H_1 (ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres total) diterima.

Signifikansi uji t tersebut menunjukkan bahwa dari 4 variabel bebas yang dianalisis, variabel status kepegawaian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres total karyawan, dan 3 variabel lainnya (hubungan interpersonal, pengembangan karir, dan ketidakjelasan peran) berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres total. Dari ketiga variabel tersebut, variabel hubungan interpersonal memiliki pengaruh terkuat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung tertinggi, yaitu 2.771, kemudian diikuti oleh variabel pengembangan karir dengan nilai t hitung 2.110, dan variabel ketidakjelasan peran dengan nilai t hitung 2.022.

Persamaan regresi yang menyatakan bentuk hubungan status kepegawaian hubungan interpersonal, pengembangan karir, dan

ketidakjelasan peran dengan gejala stres total adalah sebagai berikut :

$$Y = 17.397 - 0.377 X_1 + 1.184 X_2 + 0.921 X_3 + 0.933 X_4$$

Keterangan :

Y = gejala stres total

X1 = status kepegawaian

X2 = hubungan interpersonal

X3 = pengembangan karir

X4 = ketidakjelasan peran

Pengaruh variabel bebas (status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir, dan ketidakjelasan peran) secara simultan berpengaruh terhadap gejala stres total karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan dianalisis dengan analisis keragaman (Uji F). Hasil analisis keragaman disajikan pada tabel berikut :

Tabel Hasil Analisis Keragaman Pengaruh Variabel Bebas terhadap Gejala Stres Total ANOVA

Model	Sum of squares	D f	Mean square	F	Sig.
1. Regression	18125.253	4	4531.313	12.434	.000a
Residual	20043.731	5	364.431		
Total	38168.983	9			

a. Predictors: (Constant), Ketidakjelasan Peran, Status Pekerjaan, Pengembangan Karir Hubungan Interpersonal

b. Dependent Variable: Stres Total

Signifikansi uji F menunjukkan nilai 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu 0.05 pada taraf kepercayaan 95%, sehingga H_0 (variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap gejala stres total) ditolak, dan (variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap gejala stres total) diterima. Dengan demikian status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir dan ketidakjelasan peran secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap timbulnya gejala stres total. Besarnya persentase perubahan variabel gejala stress total yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara simultan dianalisis dengan koefisien

determinasi. Hasil analisis determinasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi pada Gejala Stres Total

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689a	.475	.437	19.090

a. Predictors: (Constant), Ketidakjelasan Peran, Status Kepegawaian, Pengembangan Karier, Hubungan Interpersonal

b. Dependent Variable: Stres Total

Pada analisis regresi dengan 3 atau lebih variabel bebas, maka koefisien determinasi didekati dari nilai Adjusted R Square, yakni 0.437. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43.7% perubahan gejala stres total dapat dijelaskan oleh status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan k g arir, dan ketidakjelasan peran secara bersama-sama (simultan). Sedangkan 56.3% sisanya tersebut. dijelaskan oleh selain keempat variabel.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut:

1. Status kepegawaian tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya gejala stres psikologis, fisik, dan stres total pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan.
2. Hubungan interpersonal yang tidak harmonis memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya gejala stres psikologis, fisik dan stres total pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan.
3. Pengembangan karir yang tidak jelas memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan, terhadap munculnya gejala stres psikologis, fisik dan stres total pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan.

4. Ketidakjelasan peran memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya gejala stres psikologis dan stres total dan pengaruh tidak signifikan terhadap gejala stres fisik pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan
5. Secara simultan, variabel status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir, dan ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres psikologis, fisik, dan stress total pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan.

- Siagian Sondang, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Stephan P. Robbin. 2001. *Perilaku Organisasi, Indeks, Edisi 10*
- Swanto, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisni*, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 1997. *Statistika untuk Penelitian Bandung*, Alfabeta.
- Suwanto. 1999. *Perilaku Keorganisasian, Buku Panduan Mahasiswa*, Yogyakarta.
- Widyastuti, Plupi, dan Yulianti, Devi. 2003. *Manajemen Stress Jakarta*. EGC.
- Zainun Buchori, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Beehr T.A, Newman, S. 2002. *Stress Manajemen yang Sukses Jakarta : Kesain*.
- Bambang Tri Cahyono. 1995. *Strategi Pembinaan dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Gibson, Ivannevich, Donelly. 1991. *Perilaku Struktur Proses Organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Hani. T. Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, BPFU UGM. Yogyakarta.
- Ivvanerich, J.M. Matterson, M.T. 2003. *Organizational Behaviour and Management, 3rd Edition*.
- Mulyati Kiki Setia, 2010. *Determinan Stres Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Bekasi Jakarta*.
- Laila, Gustiarti. 2002. *Stress dan Kepuasan Kerja*. <http://library.usu.ac.id/>
- Mumpuni Yekti, Ari Wulandari, 2010. *Cara Jitu Mengatasi Stres*. Yogyakarta
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta UI-Press
- Priyanto Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistic Data dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Rice Philip L. 1999. *Stress and Health, 3rd Edition*. Brooks/Cole Publishing.
- Rini, Jacinta F. 2002. *Stres Kerja*. Jakarta. E-Psikologi.com