

ANALISIS TINGKATAN STRES DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PIMPINAN CABANG BANK SWASTA NASIONAL DI SURABAYA

N. Purnomolastu¹

ABSTRACT

After facing some problems for the last few years and along with the monetary crisis in Indonesia, now days, especially concerning with the top management of bank, in running banking activities comes to surface. The activities are close to demand/ target assigned to them which surely affects their stress level. In the end, it also affects their performance. This research was conducted in June 2003 to private bank in Surabaya that enter into an alliance with "Perbanas" (National Private Bank Association). It aimed at knowing to what extend the level of stress undergone by the bankers and its impacts upon it. The research was conducted to 51 banks its recorded in "Perbanas" secretariat by means of list of questions. The list had been standardized and formulated through scoring of stress level and the degree of freedom 5% Chi-Square (χ^2) with out if the were the impacts of the stress level

Keywords : Stress, Distress, Eustress, Kinerja

Pengaruh tingkat stres terhadap kinerja seseorang dapat diibaratkan seperti pisau bermata dua, disatu sisi tingkatan stres dapat meningkatkan kinerja, namun disisi lain jika tingkatan stres yang melebihi kapasitas seseorang atau sifatnya berlebihan maka akan membuat kinerja menurun.

Semenjak 1997 dunia usaha pada umumnya dan perbankan pada khususnya mengalami situasi yang sangat

memprihatinkan dan sering disebut dengan krisis moneter. Beberapa kejadian seperti penutupan bank, baik yang berupa likuidasi, beku operasi maupun penggabungan/ merger berdampak pada tingkat pertumbuhan bank, baik dari segi jumlah keuntungan yang didapatkan maupun dari segi sumber dana yang dihimpun serta pinjaman yang diberikan. Hal tersebut seperti nampak tabel 1 dan tabel 2 dibawah ini.

Tabel 1
Kinerja Perbankan Nasional 1998 - 2002

No	Keterangan	Tahun				
		1998	1999	2000	2001	2002
1	Keuntungan tahun berjalan (triliun)	-166,41	-72,68	6,92	9,26	17,75
2	Keuntungan komulatif (triliun)	-166,41	-239,09	-232,17	-222,91	-205,16
3	Jumlah Bank	168	162	151	148	141

Sumber: Info Bank (Feb, 2003)

¹ Penulis adalah Dosen Politeknik Universitas Surabaya

Tabel 2
Kinerja Bank Swasta Nasional Dati II Surabaya
(Dalam Milyar Rp.)

No	Kinerja	Tahun				
		1998	1999	2000	2001	2002
1	Simpanan (milyar)	28.120	32.687	34.594	42.672	41.209
2	Pinjaman (milyar)	18.840	8.991	13.013	14.918	15.250
3	Jumlah bank yang rugi tahun berjalan	20	16	10	5	6
4	Jumlah bank yang masih rugi secara komulatif	20	20	17	16	16

Sumber : Statistik Keuangan Daerah Bank Indonesia & Majalah Infobank yang diolah

Dari tabel 1 dan 2 diatas terlihat bahwa dari tahun 1998 sampai dengan tahun 2002 kinerja perbankan Indonesia masih mengalami kerugian secara komulatif yaitu sebesar 205,16 trilliun. Khusus untuk keuntungan yang dicapai 20 bank yang beroperasi di Dati II Surabaya 16 bank (80%) masih mengalami kerugian komulatif dan 6 bank (30%) masih mengalami rugi tahun berjalan. Untuk pinjaman yang diberikan mengalami penurunan dari 18,840 trilyun menjadi 15,259 trilyun, termasuk jumlah bank yang beroperasi yaitu dari 168 bank menjadi 141 bank. Sedangkan untuk sumber dana yang dikumpulkan mengalami kenaikan dari 28 trilyun menjadi 41 trilyun. Khusus untuk keuntungan yang dicapai 20 bank yang beroperasi di Dati II Surabaya 16 bank (80%) masih mengalami kerugian komulatif dan 6 bank (30%) masih mengalami rugi tahun berjalan.

Kondisi seperti ini membuat para pemilik bank berusaha meningkatkan kondisi menjadi lebih baik melalui kinerja para pimpinan cabang bank. Menurut Mangkunegara (2000 : 67) yang

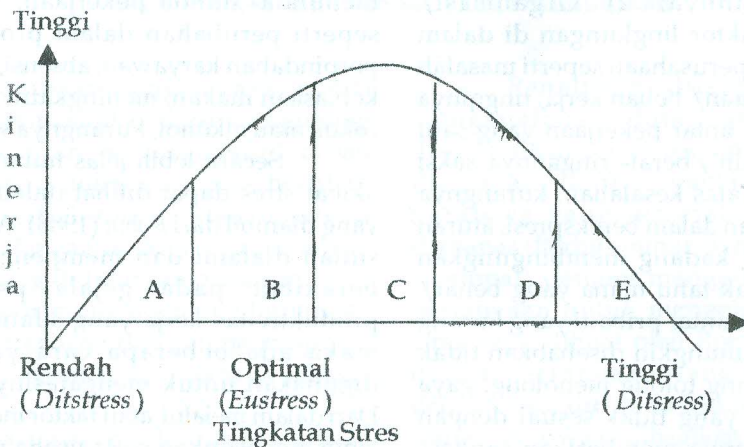
dimaksudkan dengan kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya". Pencapaian Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Kinerja pimpinan cabang bank dapat dilihat seperti telah disajikan diatas yaitu berapa besar sumber dana dan pinjaman yang dapat dicapai dan berapa besar keuntungan didapatkan.

Tuntutan para pemilik bank agar perusahaannya berkembang ditengah situasi perekonomian yang belum pulih dan kondusif dalam bentuk beban pekerjaan yang harus di selesaikan atau pencapaian target, peraturan yang lebih ketat, situasi kerja akan membuat para pimpinan bank bekerja ekstra dalam menyikapi tuntutan tersebut dalam bentuk peningkatan kinerja. Beban pekerjaan yang dihadapi oleh pimpinan bank dapat menimbulkan stres yang memberikan dorongan atau motivasi

bagi pimpinan bank untuk mencapainya. Dorongan tersebut dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Apabila tekanan tersebut memberikan motivasi akan disebut dengan *eustress* sedangkan apabila kurang atau berlebihan akan menimbulkan dismotivasi atau disebut dengan *distress*. Stres menurut Robbins (1998) adalah "Is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity constraint, or demand related to what he or she desires and for which the outcome is perceive to be both uncertain and important". Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa stres adalah sebuah kondisi yang dinamis (selalu berubah) dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, rintangan atau halangan dan tuntutan dalam mendapatkan apa yang diinginkan dimana hasil yang diharapkan menjadi tidak tentu dan penting. Stres itu sendiri tidak selalu jelek seperti yang dikontotasikan orang bahkan stres dapat merupakan dorongan atau motivasi untuk berbuat. Pada suatu saat stres akan membuat kinerja menjadi tinggi dan disebut dengan *eustress* sehingga pada akhirnya pada suatu titik, kinerja tersebut

akan menurun sejalan dengan meningkatnya stres. *Eustress* menurut Quick (1998) "As the healthy, positive, cobstruktive outcome of stressful events and the stress response". *Eustress* adalah baik, bersifat positif, dan menghasilkan sesuatu yang bersifat membangun sebagai respon atas stres sedangkan *ditsress* adalah "As unhealthy, negative, destructive outcomes of stressful events or the stress response".

Hubungan antara stres dengan kinerja dan motivasi seperti diuraikan diatas dapat dilihat dalam gambar 1 (Quick, 1988). Pada saat tingkat stres rendah maka kinerja seseorang akan rendah hal ini dikarenakan tingkatan stres yang rendah belum mampu memberikan dorongan yang cukup berarti untuk mencapai suatu kinerja seperti yang diharapkan. Seiring dengan meningkatnya stres maka kinerja akan meningkat dikarenakan tingkatan stres memberikan motivasi yang lebih berarti hingga mencapai suatu titik optimum. Dengan bertambahnya tingkat stres yang justru memberikan beban bukan dorongan lagi maka kinerja akan mengalami penurunan sedangkan tingkat stres akan terus meningkat.



Gambar 1
Hubungan antara Tingkatan Stres, Motivasi dan Kinerja

Keterangan :

- A: ditstress (bersifat negatip) , kurang memberikan dorongan/ motivasi
- B: ditstres yang belum cukup untuk memberikan dorongan/ motivasi secara optimal
- C: eustress (bersifat positif) yang memberikan dorongan paling optimal
- D: eustress yang berlebihan mengakibatkan penurunan motivasi
- E: ditstress (bersifat negatip) yang menurunkan motivasi

Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa ada 3 faktor utama penyebab utama stres seperti yang dikemukakan Robbins dalam *Organizational Behaviour* (1998) terdiri atas: 1) Lingkungan luar perusahaan seperti meningkatnya ketakutan akan kriminalitas, faktor politik yang menimbulkan gejolak ketidak stabilan dalam pemerintahan yang berakibat pada tidak menentunya jaminan kepastian hukum dan faktor teknologi yang semakin cepat berubah sehingga mengharuskan orang untuk terus beradaptasi seperti penggunaan komputer, peralatan telekomunikasi dan peralatan elektronik lainnya; 2) Organisasi/ Perusahaan/ faktor lingkungan di dalam organisasi atau perusahaan seperti masalah tuntutan pekerjaan/ beban kerja, tingginya ketergantungan antar pekerjaan yang satu dengan yang lain , berat- ringannya sanksi yang diberikan atas kesalahan, kurangnya tingkat kebebasan dalam berekspresi, aturan pekerjaan yang kadang membingungkan menjadikan tidak tahu mana yang benar/ salah, hubungan antar pribadi yang kurang harmonis yang mungkin disebabkan tidak adanya rasa saling tolong menolong, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan, seringnya memberikan sanksi/ teguran/ peringatan; 3) Pribadi yaitu faktor-faktor yang terjadi dari diri pribadi termasuk lingkungan pribadinya seperti masalah keluarga/ suami dan isteri, banyaknya

kebutuhan melebihi pendapatan ataupun kecocokan dalam bekerja.

Penelitian ini lebih menekankan pada faktor organisasi berupa tuntutan pekerjaan yaitu pemberian target dan keharusan untuk mencapai target tersebut sebagai bentuk penilaian kinerja seorang pimpinan bank.

Dampak dari stres itu tergantung pada bagaimana cara seseorang menyikapinya atau bagaimana seseorang mengelolanya. Sikap ini antara lain tergantung dari pengalaman kerjanya dan hubungan sosial dengan rekan kerjanya, besar kecilnya dukungan rekan- rekannya dalam bekerja. Adapun dampak dari stres tersebut dapat berakibat pada masalah-masalah seperti: 1) Gejala Fisik seperti meningkatnya rasa pusing kepala, tekanan darah, jantung, perubahan dalam berat badan. Hubungan antara tingkatan stres dengan gejala fisik (*fisiologis*) tertentu tidak begitu jelas apakah karena sebagai akibat suatu pekerjaan atau situasi ataukah karena penyakit / firus; 2) Gejala Psikis seperti ketidakpuasan dalam bekerja, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, kecemasan, ketegangan, mudah marah, kebosanan suka menunda- nunda pekerjaan; 3) Perilaku seperti perubahan dalam produktivitas, perpindahan karyawan, absensi, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok atau alkohol, kurangnya waktu tidur.

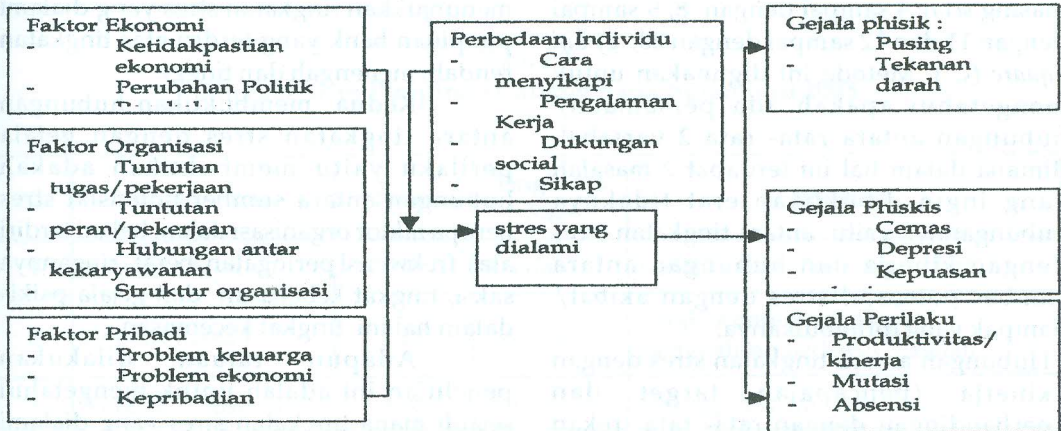
Secara lebih jelas hubungan sebab akibat stres dapat dilihat dalam gambar 2 yang diambil dari *Robin* (1988). Apabila stres sudah dialami dan mempengaruhi atau berakibat pada gejala psikis atau produktivitas kerja yang sifatnya negatif, maka ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengatasinya yaitu: 1) Dari dalam melalui atau faktor individu yaitu lebih menekankan pada usaha pribadi dari diri orang yang bersangkutan seperti mengatur waktu, meningkatkan olah raga, pelatihan relaksasi, meditasi, meningkatkan kegiatan sosial, memperbanyak rekan

sehingga lebih banyak bergaul; 2) Dari luar atau faktor organisasi, yaitu yang berhubungan dengan masalah pekerjaan yang diberikan seperti merubah pekerjaan menjadi pekerjaan yang lebih sesuai dan yang akan menyebabkan bertambahnya tanggung jawab, memberikan pekerjaan lebih berarti, lebih memberikan keleluasaan, merotasi/memindahkan pegawai untuk memberikan suasana baru, meningkatkan komunikasi untuk memberikan perhatian yang lebih.

- b.Ho: Tidak terdapat hubungan antara frekwensi peringatan, berat ringannya sanksi dan tingkatkebebasan berekspresi dengan tingkat kecemasan
- Ha : Terdapat hubungan antara frekwensi peringatan, berat ringannya sanksi dan tingkat kebebasan berekspresi dengan dengan tingkat kecemasan

Sumber Potensial

Akibat



Gambar 2
Sumber Stres dan Dampak yang Ditimbulkan

Diharapkan dengan cara seperti tersebut diatas maka akan dapat mengurangi tingkatan stres yang semula menjadi beban atau dikatakan dengan *distsress* berubah menjadi sebuah dorongan atau motivasi dan disebut dengan *eustress*. Dari reangka pemikiran yang didasarkan pada gambar 2 diambil suatu simpulan tentang hubungan antara tingkatan stres dan kinerja pimpinan bank swasta nasional di Surabaya sebagai berikut:

- a.Ho : Tidak terdapat hubungan antara tingkatan stres dengan kinerja
- Hal : Terdapat hubungan antara tingkatan stres dengan kinerja

Penelitian dilakukan dengan menganalisis data primer yang dikumpulkan dari 51 responden terdiri dari Pimpinan Bank Swasta Nasional di Surabaya yang tercatat di sekretariat Perbanas (Perhimpunan Bank- bank Swasta Nasional) dengan menggunakan daftar pertanyaan untuk mengetahui tingkatan stres yang dibuat oleh Romas (1997) dan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan data diri serta keadaan responden. Daftar pertanyaan dibagikan pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2003 dan dikirimkan ke 51 alamat dimana dari 51 yang dikirim dikembalikan sebanyak 44 daftar pertanyaan 3 tidak diisi dengan sempurna

analisis data yang digunakan untuk melakukan analisis data yang diperoleh dari para responden yaitu: 1) *Scoring*, Daftar *scoring* tingkatan stres yang dibuat oleh Romas (1997) digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkatan stres yang dialami oleh para pimpinan bank yaitu dilakukan dengan cara melakukan tabulasi jawaban atas 41 daftar pertanyaan yang telah diisi kemudian melakukan *scoring* jawaban. *Scoring* atas tingkatan stres dibuat dalam 3 kategori tingkatan yaitu rendah, sedang/ menengah dan tinggi dengan masing-masing *score* 4 sampai dengan 8, 9 sampai dengan 11 dan 12 sampai dengan 20; 2) *Chi Square* (χ^2), Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah ada persamaan/ hubungan antara rata-rata 2 variabel, dimana dalam hal ini terdapat 2 masalah yang ingin dibuktikan erat tidaknya hubungannya yaitu antara tingkatan stres dengan kinerja dan hubungan antara sumber potensial stres dengan akibat/ dampak yang ditimbulkannya.

- Hubungan antara tingkatan stres dengan kinerja (pencapaian target dan perbandingan dengan rata-rata rekan sekerja)
- Hubungan antara sumber potensial stres dengan dampak stres, dimana sumber potensial stres diukur dari Frekuensi peringatan, berat ringannya sanksi dan

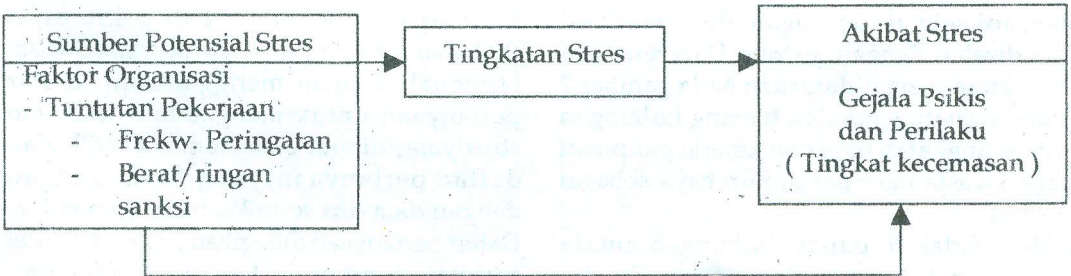
tingkat kebebasan, sedangkan dampak stres diukur dari tingkat kecemasan.

Untuk memudahkan dalam melakukan analisis data yang telah didapatkan maka dibuat suatu rerangka penelitian berdasarkan skema hubungan sebab akibat yang dikemukakan oleh Robin dalam gambar 2 yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian dan terlihat digambar 3.

Pertama akan dicari berapa besar tingkatan stres yang dialami oleh pimpinan bank dimana hasil yang didapatkan akan menunjukkan tingkatan stres yang dialami pimpinan bank yang terdiri atas tingkatan rendah, menengah dan tinggi.

Kedua membuktikan hubungan antara tingkatan stres dengan gejala perilaku yaitu membuktikan adakah hubungan antara sumber potensial stres berupa faktor organisasi dalam hal ini terdiri atas frekwensi peringatan, berat-ringannya sanksi, tingkat kebebasan dan gejala psikis dalam hal ini tingkat kecemasan

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkatan stres yang dialami oleh Pimpinan Bank Swasta Nasional di Surabaya dalam upayanya meningkatkan kinerjanya guna mencapai target yang dibebankan dan membuktikan ada tidaknya hubungan antara tingkat stres dengan



Gambar 3 Rerangka Penelitian

kinerja, serta hubungan antara faktor organisasi sebagai sumber potensial stres dengan gejala psikis berupa tingkat kecemasan. Pada akhirnya penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat untuk mengantisipasi dampak yang dapat ditimbulkan oleh beban pekerjaan yang diterima dan dirasakan oleh pimpinan bank dalam hal ini tingkat stres dan merencanakan tindakan antisipasi yang dapat dilakukan apabila tingkatan stres telah menimbulkan pengaruh negatif dalam kinerja (*ditsress*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data primer untuk mengetahui tingkatan stres para pimpinan cabang bank didapatkan hasil 10 faktor indikasi tingkatan stres dengan score dan tingkatan stres serta indikasi yang ditimbulkan atas tingkatan stres yang dialami para pimpinan cabang bank berdasarkan tabel indikasi yang dibuat Romas nampak pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Tingkat Stres Pimpinan Cabang Bank bulan Juni 2003

No	Faktor Stres	Score	Tingkatan Stres	Indikasi
1	Kondisi Phisik	7.11	Rendah	Berdayatahan, Berenergi, Aktif
2	Kondisi Mental	8.22	Rendah	Cerah, Konsentrasi, Dapat memecahkan berbagai masalah
3	Kondisi Emosional	8.86	Rendah	Tenang, Percaya Diri, Rilex,
4	Pengendalian Berat Badan	7.64	Rendah	Keseimbangan makan/ punya nafsu makan, Dapat mengatur makan
5	Perasaan terhadap diri sendiri	7.17	Rendah	Menyenangi orang lain, dapat bergaul dengan orang banyak
6	Pergaulan	7.72	Rendah	Baik dalam Berhubungan, Mempunyai teman karip/ sahabat
7	Kepuasan	10.5	Menengah	Tidak yakin, Ragu- ragu, Tidak puas
8	Integritas	10.6	Menengah	Tidak Konsisten, Menarik Diri, Kurang rela Berkorban
9	Kemampuan Memutuskan	8.14	Rendah	Terkendali, Netral, Adil
10	Responsivitas	6.64	Rendah	Antusias, Motivasi, Penuh Inisiatip

Sumber : Hasil Penelitian

Hasil *scoring* tabulasi terhadap jawaban tingkat stres seperti terlihat dalam tabel 3 tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut: 1) Terdapat 8 item menunjukkan score rendah terdiri atas kondisi fisik, mental, emosional, berat badan, rasa memiliki, pergaulan, motivasi dan rasa memiliki. Pada kondisi ini seperti terlihat pada indikasi pada tabel 3 menunjukkan bahwa para pimpinan bank dalam kondisi baik seperti mempunyai kondisi fisik yang baik, dapat menangani berbagai masalah, percaya diri, mempunyai nafsu makan yang baik, dapat bergaul dengan orang banyak, mempunyai sahabat untuk mengungkapkan perasaan, adil dalam bertindak dan mempunyai motivasi dan inisiatif. 2) Terdapat 2 item menunjukkan score stres tingkat menengah terdiri atas kepuasan dan ketulusan. Pada kondisi ini seperti terlihat pada tabel 5 diatas para pimpinan bank dalam kondisi seperti

ragu-ragu, kurang konsisten dalam bertindak dan sedikit mau berkorban

Adapun rata-rata tingkat stres pimpinan cabang bank dapat dilihat pada tabel 4 yang didapatkan dengan cara melakukan perhitungan rata-rata atas tingkatan stres.

Dari tabel 4 terlihat bahwa rata-rata tingkat stres Pimpinan Bank di Surabaya menunjukkan tingkat rendah (52,22%) dan hanya 2,44% saja yang pada tingkatan tinggi, sedangkan tingkat menengah adalah 46,34%. Jadi dapat dikatakan bahwa rendahnya tingkat stres akan berdampak pada kurangnya daya dorong untuk mencapai suatu kinerja seperti yang telah diharapkan. Oleh karena itu langkah selanjutnya adalah membuktikan apakah ada hubungannya antara tingkatan stres tersebut dengan kinerja.

Tabel 4
Rata-rata Tingkat Stres

	Tingkatan Stres (%)			
	Rendah ditsress	Menengah Eustress	Tinggi ditsress	Total
Rata-rata tingkatan stres	52,22	46,34	2,44	100,00

Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah

Tabel 5
Kinerja selama tahun 2003

No	Keterangan	Jawaban (%)			
		Diatas rata - rata	Rata- rata	Dibawah- ata- rata	Total
1	Pencapaian target (keuntungan)	19.51	34.15	46.34	100
2	Perbandingan dengan rekan sekerja dalam bank yang sama (rata- rata kinerja)	56.10	36.59	7.32	100

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa 46,34% pimpinan cabang bank belum berhasil mencapai target yang ditetapkan, namun sebagian besar dari mereka (56,10%) mempunyai prestasi diatas rata- rata rekan mereka. Ketidak mampuan dalam mencapai target dapat memicu tingkat kekhawatiran pimpinan cabang bank akan sanksi yang diberikan. Namun bila dibandingkan dengan rekan kerja maka lebih dari 50% (56,10%) diatas rata- rata yang berarti sebagian pimpinan cabang bank memang tidak berhasil mencapai target

Untuk mengetahui hubungan antara tingkat stres dengan kinerja maka dilakukan uji *Chi-Square* (χ^2) dimana pengujian ini terdiri atas tingkat pencapaian target dan rata- rata kinerja.

Tingkat stres tersebut diatas didapatkan dengan cara melakukan rata- rata tingkatan stres tiap responden sedangkan kinerja responden ditunjukkan melalui tingkat pencapaian target dan rata- rata kinerja responden jika dibandingkan dengan rekan lain. Adapun hasil perhitungan tersebut nampak pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6
Hubungan antara Tingkatan Stress dengan Pencapaian Target

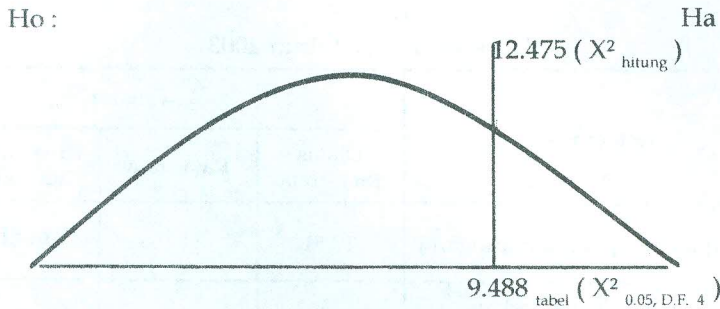
TINGKATAN STRES (V- 1)	PENCAPIAN TARGET/ KEUNTUNGAN (V - 2)			
	1 (diatas)	2 (rata- rata)	3 (dibawah)	TOTAL
1 (rendah)	7.32	7.32	36.59	51.22
2 (menengah)	12.20	24.39	9.76	46.34
3 (tinggi)	.00	2.44	.00	2.44
TOTAL	19.51	34.15	46.34	100.00

CHI-SQUARE = 12.475,

D.F. = 4,

PROB. = 0,0142

Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah



Gambar 4

Hasil Uji Hipotesis Hubungan antara Tingkatan Stres dengan Target

Pengujian Hipotesis dengan *Chi-Square* dengan D.F. = 4 seperti tampak pada gambar 4 diperoleh hasil sebagai berikut :-

$$\chi^2_{hitung} = 12.475 \text{ dan } \chi^2_{0.05, D.F. 4, \text{tabel}} = 9.488$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas yaitu dengan membandingkan antara χ^2_{hitung} dengan $\chi^2_{0.05, \text{tabel}}$ seperti terlihat dalam uji dibawah ini menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima artinya terdapat hubungan antara tingkatan stres dengan pencapaian target. Secara lebih terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut::

51,22% responden yang mempunyai tingkat stres rendah dimana 36,59 % berprestasi dibawah rata- rata dan 7,32 % berprestasi rata- rata dan diatas rata- rata .

46,34% responden yang mempunyai tingkat stres menengah, 9,76 % berprestasi dibawah

rata- rata, 24,39 % berprestasi rata- rata dan 12,30 % berprestasi diatas rata- rata

Dengan membandingkan antara yang mempunyai tingkat stres rendah 51,22% dan menengah 46,34% terlihat bahwa yang mempunyai tingkat stres lebih tinggi (tingkat menengah makin banyak yang berprestasi (12,30% dibandingkan 7,32%) sedangkan yang berprestasi dibawah rata- rata menurun (36,59% dibandingkan 9,76%)

Selanjutnya akan dibuktikan adakah hubungan antara tingkat stres

dengan kinerja rata- rata yang dihasilkan pimpinan bank bila dibandingkan dengan rekan kerjanya seperti terlihat pada tabel 7.

Pengujian Hipotesis dengan *Chi-Square* dengan D.F.= 4 seperti tampak pada gambar 5 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\chi^2_{hitung} = 9.960 \text{ dan } \chi^2_{0.05, D.F. 4, \text{tabel}} = 9.488$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas yaitu dengan membandingkan antara χ^2_{hitung} dengan $\chi^2_{0.05, \text{tabel}}$ seperti terlihat dalam gambar 5 dibawah ini menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima artinya terdapat hubungan antara tingkatan stres dan kinerja. Secara lebih terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

51,22% responden yang mempunyai tingkat stres rendah, 17,07 % berprestasi diatas rata- rata 26,83 % berprestasi rata- rata.

46,34% responden yang mempunyai tingkat stres menengah, 36,59 % berprestasi diatas rata- rata dan 9,76 % berprestasi rata- rata

Dengan membandingkan 2 tingkatan antara yang mempunyai tingkat stres rendah dan menengah terlihat bahwa yang mempunyai tingkat stres lebih tinggi (menengah) mempunyai lebih banyak yang berprestasi (diatas rata- rata) dalam hal ini 36,59% lebih besar dari 17,07% sedangkan yang mempunyai tingkat stres tinggi dan berprestasi diatas rata- rata menurun menjadi 2,44%.

Tabel 7
Hubungan antara Tingkat Stress dengan Rata- rata kinerja rekan sekerja

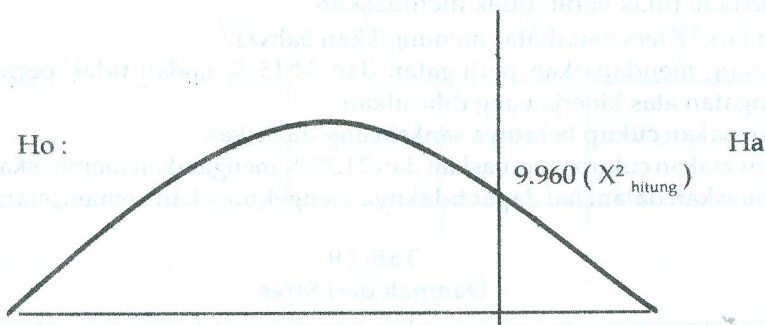
TINGKATAN STRES (V-1)	KINERJA (V-2)			TOTAL
	1 (diatas rata2)	2 (rata- rata)	3 (dibawah rata 2)	
1 (rendah)	17.07	26.83	7.32	51.22
2 (menengah)	36.59	9.76	.00	46.34
3 (tinggi)	2.44	.00	.00	2.44
TOTAL	56.10	36.59	7.32	100.00

CHI-SQUARE = 9.960,

D.F. = 4,

PROB. = .0411

Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah



Gambar 5
Hasil uji Hipotesis Hubungan antara Tingkatan Stres dengan kinerja

Analisis selanjutnya adalah mengetahui bagaimana sikap pimpinan bank terhadap peraturan perusahaan dalam

hal ini menyangkut masalah peringatan yang diberikan, berat- ringannya sanksi dan kepuasan untuk mengekspresikan diri

Tabel 8
Penilaian Karyawan terhadap Peraturan Perusahaan bulan Juni 2003

No	Keterangan	Jawaban (%)					
		A	B	C	D	E	Total
1	Frekuensi peringatan yang diberikan berkenaan dengan kinerja	0	17,07	14,63	31,15	34,15	100
2	Berat ringannya sanksi yang diberikan atas kegagalan	0	14,63	51,22	19,51	14,63	100
3	Kepuasan dalam mengekspresikan/ menggunakan kemampuan	0	24,39	41,46	24,39	9,76	100

Sumber : Hasil Penelitian

Keterangan :

- A : sangat sering/ sangat berat/ sangat memuaskan
- B : sering/ berat/ memuaskan
- C : kadang- kadang/ cukup berat/ cukup memuaskan
- D : jarang/ kurang berat/ kurang memuaskan
- E : tidak pernah/ tidak berat/ tidak memuaskan

Dari tabel 8 tersebut diatas menunjukkan bahwa :

- 31,15 % jarang mendapatkan peringatan dan 34,15 % malah tidak pernah mendapat peringatan atas kinerja yang dihasilkan
- 51,22 % merasakan cukup beratnya sanksi yang diberikan
- 41,46% menyatakan cukup memuaskan dan 24,39 % mengatakan memuaskan dan kurang memuaskan dalam hal dapat tidaknya mengekspresikan kemampuannya

Tabel 9
Dampak dari Stres

No	Keterangan	Jawaban Tingkat Kecemasan (K)					Total
		Sangat Cemas	Cemas	Cukup Cemas	Kurang Cemas	Tidak Cemas	
1	Kecemasan akan diberhentikan dari jabatan	0	19,51	31,71	17,07	31,71	100

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel 9 tersebut diatas menunjukkan bahwa 31,71% % pimpinan bank merasakan cukup cemas 17,07% kurang khawatir dan 31,71% menyatakan tidak cemas akan diberhentikan dari pekerjaannya seandainya tidak mencapai *performance* / kinerja seperti yang diharapkan

Untuk mengetahui hubungan antara sumber potensial stres dalam hal ini faktor interen organisasi yang terdiri atas peraturan perusahaan dalam hal ini menyangkut masalah peringatan yang diberikan, berat- ringannya sanksi dan kepuasan untuk mengekspresikan diri dilakukan uji *Chi-Square* (X^2).

Tabel 10
Hubungan antara Frekwensi Peringatan dengan Tingkat Kecemasan

TINGKAT KECEMASAN (V-2)	FREKWENSI PERINGATAN (V - 1)				TOTAL
	2 (sering)	3 (kadang-- kadang)	4 (jarang)	5 (tdk.pernah)	
2 (cemas)	14.63	.00	4.88	.00	19.51
3 (cukup)	2.44	7.32	12.20	9.76	31.71
4 (kurang)	.00	4.88	4.88	7.32	17.07
5 (tidak)	.00	2.44	12.20	17.07	31.71
TOTAL	17.07	14.63	31.15	34.15	100.00

CHI-SQUARE = 27.779,

D.F. = 9,

PROB. = 1.038E-03

Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah

Pengujian Hipotesis dengan *Chi-Square* dengan D.F. = 4 seperti nampak pada gambar 6 diperoleh hasil sebagai berikut :

- $Chi-square = 27.779$ dan
 $X^2_{0.05, D.F. 9} = 16.919$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas yaitu dengan membandingkan antara X^2 (hitung) dengan $X^2_{0.05}$ tabel seperti terlihat dalam gambar 6 dibawah ini menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara frekwensi peringatan yang diberikan dengan tingkat kecemasan. Secara lebih terperinci dapat dikatakan bahwa :

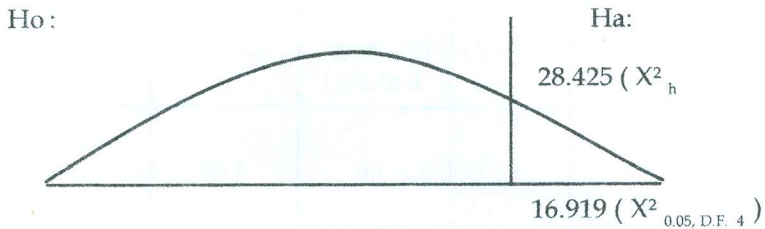
- 17,07 % responden yang sering mendapat peringatan 14,63 % mengatakan kecemasannya dan 2,44% merasakan cukup cemas

- 14,63% responden yang kadang-kadang mendapat peringatan tidak ada yang cemas (.00%)

- 34,15 % responden yang tidak pernah mendapat peringatan tidak pernah merasa cemas dalam hal ini .00% dan 17,07% (paling banyak) mengatakan tidak pernah cemas

Dengan membandingkan antara yang sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah mendapat peringatan menunjukkan bahwa yang sering mendapatkan peringatan tingkat kecemasannya besar sedangkan yang jarang bahkan tidak pernah mendapat peringatan tingkat ketidak cemasannya semakin besar.

Adapun hubungan antara sanksi yang diberikan dengan tingkat kecemasan dapat dibuktikan seperti nampak pada tabel 11.



Gambar 6

Hasil Uji Hipotesis antara Frekwensi Peringatan dan Tingkat Kecemasan

Tabel 11
 Hubungan antara Saksi dengan Tingkat Kecemasan

TINGKAT KECEMASAN (V-2)	BERAT - RINGANNYA SANKSI (V-1)				TOTAL
	2 (berat)	3 (cukup)	4 (kurang)	5 (tidak)	
2(cemas)	7.32	12.20	.00	.00	19.51
3 (cukup)	4.88	14.63	9.76	2.44	31.71
4 (kurang)	.00	14.63	2.44	.00	17.07
5 (tidak)	2.44	9.76	7.32	12.20	31.71
TOTAL	14.63	51.22	19.51	14.63	100.00

CHI-SQUARE = 17.522, D.F. = 9, PROB. = .0411

Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah

Pengujian Hipotesis dengan *Chi-Square* dengan D.F. = 4 seperti nampak pada gambar 7 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\text{Chi-square} = 17.522 \text{ dan}$$

$$X^2_{0.05, D.F. 4} = 16.919$$

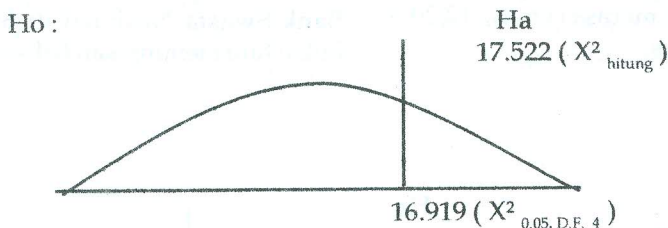
Dari hasil perhitungan tersebut diatas yaitu dengan membandingkan antara χ^2 (hitung) dengan $\chi^2_{0.05}$, tabel seperti terlihat dalam gambar 7 dibawah ini menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara berat ringannya sanksi yang diberikan dengan tingkat kecemasan. Secara lebih terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

51,22 % yang merasakan cukup berat sanksi yang diberikan , 12, 20 % merasakan cemas, 14,63 % cukup cemas dan 14,63% kurang cemas.

9,51% yang merasakan kurang berat sanksi yang diberikan 9,76 % merasakan cemas (turun dari 12,20 %) dan 2,44% cukup cemas (turun dari 14,63 %)

dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kurangnya perasaan akan beratnya sanksi menyebabkan kurangnya rasa cemas.

Selanjutnya akan dibuktikan ada tidaknya hubungan antara tingkat kebebasan dengan tingkat kecemasan



Gambar 7

Uji Hipotesis antara berat ringannya sanksi yang diberikan dengan tingkat kecemasan

Tabel 12
Hubungan antara Tingkat Kebebasan dengan Tingkat Kecemasan

TINGKAT KECEMASAN (V - 2)	TINGKAT KEBEBASAN (V - 1)				TOTAL
	2 (kurang)	3 (cukup)	4 (memuaskan)	5 (sangat memuaskan)	
2 (cemas)	4.88	9.76	4.88	.00	19.51
3 (cukup)	12.20	7.32	9.76	2.44	31.71
4 (kurang)	2.44	9.76	4.88	.00	17.07
5 (tidak)	4.88	14.63	4.88	7.32	31.71
TOTAL	24.39	41.46	24.39	9.76	100.00

$$\text{CHI-SQUARE} = 8.052,$$

$$\text{D.F.} = 9,$$

$$\text{PROB.} = .5290$$

Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah

Pengujian Hipotesis dengan *Chi-Square* dengan D.F.= 4 seperti terlihat pada gambar 8 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\text{Chi-square} = 8.052 \text{ dan}$$

$$X^2_{0.05, D.F. 4} = 16.919$$

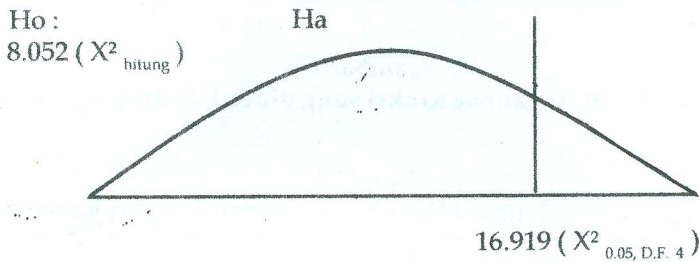
Dari hasil perhitungan tersebut diatas yaitu dengan membandingkan antara χ^2 (hitung) dengan $\chi^2_{0.05}$ tabel seperti terlihat dalam gambar 8 dibawah ini menunjukkan bahwa hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat hubungan antara tingkat kebebasan dengan tingkat kecemasan. Secara lebih terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

24,39% yang tingkat kebebasannya tidak memuaskan mempunyai tingkat kecemasan, 4,88 % merasa cemas, 12,20 % merasa cukup cemas

pekerjaan di bank penuh dengan peraturan baik yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia sebagai pengawas dan pembina bank- bank maupun peraturan interen bank itu sendiri. Peraturan yang sedemikian ketat dan yang diterapkan hampir disemua bank menjadi sebuah kebiasaan/ hal yang sudah harus dilaksanakan sehingga kurang memberikan dampak bagi kecemasan, sekalipun tingkat kebebasan diperbesar/ diperlonggar karena prinsip *prudential banking* (kehati- hatian) yang diterapkan oleh bank

KESIMPULAN DAN SARAN

Tingkatan stres Pimpinan Cabang Bank Swasta Nasional di Surabaya pada bulan Juni menunjukkan bahwa dari rata-rata



Gambar 8
Hasil uji Hipotesis antara Tingkat Kebebasan Berekpresi dengan Tingkat Kecemasan

41,46% yang tingkat kebebasannya cukup memuaskan tingkat kecemasannya meningkat dari 4,88 % menjadi 9,76%

Dengan kata lain tidak ada hubungan antara tingkat kebebasan dan tingkat kecemasan ini dimungkinkan karena

10 indikator stres 8 diantaranya menunjukkan rendah atau disebut juga ditsress dan 2 yang menunjukkan menengah. Ke 8 indikator tersebut meliputi kondisi fisik, kondisi mental, kondisi emosional, berat badan, perasaan memiliki,

persahabatan, keadilan dan motivasi. Sedangkan 2 yang menunjukkan menengah masing- masing adalah tingkat kepuasan dan ketulusan. Selanjutnya hasil dari pembuktian hubungan antara 2 variabel yaitu tingkat stres dan kinerja serta sumber potensial stres dengan akibat stres adalah sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan antara tingkatan stres dengan *performance* yang dicapai, artinya tingkatan stres yang lebih tinggi akan berdampak pada peningkatan prestasi dalam hal ini pencapaian target dan rata- rata *performance* antar Pimpinan Cabang Bank. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh *Quick* dan *Robin* bahwa tingkatan stres yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja sampai dengan titik tertentu (*optimum*); 2) Terdapat hubungan antara sumber potensial stres dengan akibat stres (dalam hal ini faktor organisasi/ perusahaan) berpengaruh terhadap tingkat kecemasan yang meliputi; peringatan yang diberikan dan berat - ringannya saksi yang diberikan; 3) Tidak terdapat hubungan antara tingkat kebebasan berekspresi dengan tingkat kecemasan dalam hal ini besar kecilnya tingkat kebebasan untuk berekspresi tidak berkaitan dengan tingkat stres yang dialami pimpinan cabang bank

Sehubungan dengan adanya hubungan antara tingkatan stres dengan pencapaian target dan rata- rata kinerja maka saran yang dapat diberikan adalah: 1) Mengingat tingkatan stres adalah masih diklasifikasikan rendah, maka tekanan masih dapat diberikan untuk dapat memotivasi guna meningkatkan prestasi yang umumnya masih berada dalam batas rata- rata rekan kerjanya yaitu dengan cara meningkatkan pencapaian target; 2) Pemberian tekanan/ dorongan yang lebih besar diharapkan juga akan meningkatkan kinerja namun harus diimbangi dengan

pendekatan individu seperti lebih memberikan kebebasan dalam berekspresi, kesempatan untuk melakukan olah raga, pengaturan pekerjaan; 3) Disisi lain, pendekatan organisasi juga dapat diterapkan seperti penempatan yang sesuai dengan kondisi pimpinan cabang bank, meningkatkan komunikasi karyawan yaitu dengan memberikan perhatian. Pemberian tekanan/ dorongan disatu sisi dan pendekatan organisasi lain sisi dengan memberikan perhatian dapat dilakukan secara seimbang guna menghindari tingkatan stres yang berlebihan; 4) Perlu juga diperhatikan bahwa peningkatan pencapaian target juga harus memperhatikan masalah *prudential banking* (kehati- hatian) dalam mengelola bank yang banyak mengandung resiko.

DAFTAR RUJUKAN

- Atkinson M Jacqueline Phd., 1977, *Mengatasi Stres di Tempat Kerja*, terjemahan, Binarupa aksara, Jakarta Barat
- Dessler Gary, 1998, *Human Resource Management*, Edisi 7, terjemahan, PT Prenhallindo, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua , PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Majalah Infobank, edisi Februari tahun 1998,
1999, 2000, 2001, 2002, 2003

Quick, James Campbell, 1988, **Preventive
Stress Management in Organizations,**
Second

Printing, American Psychological
Association, NE Washington

Bank Indonesia, **Statistik Ekonomi -
Keuangan Daerah,** ISSN 1411-7371,
Mei 2003