

**TINJAUAN TINGKAT STRES KERJA PEGAWAI KANTOR  
PERWAKILAN BANK INDONESIA WILAYAH VIII**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen (DIII)  
sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh

**Rahmad Hidayat**  
**1109215/2011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (DIII)  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

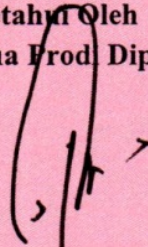
**HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

**TINJAUAN TINGKAT STRES KERJA PEGAWAI KANTOR  
PERWAKILAN BANK INDONESIA WILAYAH VIII**

**Nama** : Rahmad Hidayat  
**NIM** : 1109215  
**Program studi** : Manajemen (DIII)  
**Fakultas** : Ekonomi

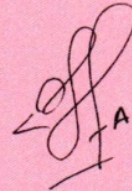
**Padang, 16 Juni 2014**

**Diketahui Oleh**  
**Ketua Prod. Diploma III**



**Perengki Susanto, SE, M.Sc**  
**NIP. 198104 2005011002**

**Disetujui Oleh**  
**Pembimbing Tugas Akhir**



**Chichi Andriani, SE, MM**  
**NIP. 19840107200912003**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

**TINJAUAN TINGKAT STRES KERJA PEGAWAI KANTOR  
PERWAKILAN BANK INDONESIA WILAYAH VIII**

**Nama : Rahmad Hidayat**

**NIM : 1109215**

**Program studi : Manajemen (DIII)**

**Fakultas : Ekonomi**

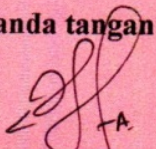
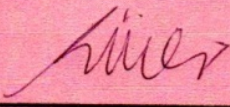
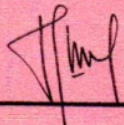
**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir**

**Prodi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi**

**Universitas Negeri Padang**

**Padang, Agustus 2014**

**Tim Penguji,**

<b>Nama</b>	<b>Tanda tangan</b>
1. Chichi Andriani, SE, MM (Ketua)	 _____
2. Rini Sarianti SE, M.Si (Anggota)	 _____
3. Firman, SE, M.Sc (Anggota)	 _____

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmad Hidayat  
Thn. Masuk/NIM : 2011/1109215  
Tempat/ tgl. Lahir : Sumani/ 08 Mei 1993  
Program Studi : Diploma III Manajemen  
Keahlian : Pasar Modal  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jln. Bypass, Kapuk, Kalumbuk  
No Hp : 082169090031  
Judul Tugas Akhir : *Tinjauan Tingkat Stres Kerja Pegawai Kantor  
Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII*

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengutip tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan kesungguhannya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 16 Juni 2014



Rahmad Hidayat  
NIM. 1109215

## **ABSTRAK**

**Rahmad Hidayat,1109215/2011 : Tinjauan Tingkat Stres Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII**

**Pembimbing : Chichi Andriani, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja pegawai pada Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII. Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung. indikator stres kerja meliputi level individual, level kelompok, level organisasional dan level ekstraorganisasional. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan wawancara. Dengan jumlah responden sebanyak 62 orang.. Dari hasil analisis data, stress kerja yang dirasakan pegawai Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII cukup tinggi, yaitu 3,54 atau TCR 70,72 yang berkisar antara 61-80% (cukup tinggi). Dari hasil penelitian menunjukkan stress kerja yang cukup tinggi terdapat pada beberapa indikator, indikator pertama yaitu ada pegawai yang merasa jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakan, indikator kedua pegawai akan merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahannya, indikator ketiga terdapat pada peralatan yang dibutuhkan sering tidak berfungsi dengan baik, dan indikator terakhir yaitu pegawai merasa kurang berkonsentrasi dalam pekerjaannya apabila mereka terlalu lama dalam kemacetan saat berangkat bekerja. Untuk itu disarankan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII agar dapat mengelola dan mengatasi masalah-masalah yang dapat menjadi sumber stres kerja pada para pegawai supaya mereka dapat bekerja dengan optimal dan menguntungkan bagi perusahaan.

Kata kunci :Stres Kerja

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul **”Tinjauan Tingkat Stres Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII”**. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Chichi Andriani, SE, MM sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, semangat dan motivasi kepada penulis untuk penyelesaian tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Perengki Susanto SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Bapak Firman SE, M.Sc, selaku sekretaris Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan serta Bapak Hendra selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini.

4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
5. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
6. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
7. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
8. Orang tua, kakak dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
9. Teman-teman Prodi Diplma III angkatan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.
10. Kepada Leni Novita Sari yang telah memberi semangat dan mendampingi penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2014

Rahmad Hidayat

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. ....	Latar
Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. ....	Tujua
n Penelitian Tugas Akhir .....	7
D. ....	Manf
aat penelitian Tugas Akhir .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. <b>Stres Kerja</b> .....	9
1. ....	Peng
ertian Stres Kerja .....	9
2. ....	Mode
1 Stres ditempat kerja .....	11
3. ....	Dam
pak Stres ditempat Kerja .....	22
4. ....	Fakto
r-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja .....	23
5. ....	Cara
Mengelola Stres Kerja .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Bentuk Penelitian .....	41
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	42

C. Rancangan Penelitian .....	42
D. Defenisi Operasional .....	44
E. Instrumen Penelitian .....	45
F. Teknik Analisis Data .....	46

## **BAB IV PEMBAHASAN**

<b>4.1 .....</b>	<b>Gam</b>
<b>baran Umum Perusahaan .....</b>	<b>49</b>
A. ....	Sejar
ah Bank Indonesia .....	49
B. ....	Bank
Indonesia Sebagai Bank Sentral .....	50
C. ....	Visi,
Misi dan Sasaran Strategis Bank Indonesia .....	51
D. ....	Sejar
ah KPw. Bank Indonesia Wilayah VIII .....	53
E. ....	Tuga
s Pokok Masing-masing Unit Kerja .....	55
F. ....	Struk
tur Organisasi KPw BI Wilayah VIII .....	70
<b>4.2 .....</b>	<b>Kara</b>
<b>kteristik Responden .....</b>	<b>70</b>
A. ....	Berd
asarkan Umur .....	70
B. ....	Berd
asarkan Jenis Kelamin .....	71
C. ....	Berd
asarkan Masa Kerja .....	72
D. ....	Berd
asarkan Pendidikan Terakhir .....	73
E. ....	Berd
asarkan Status Perkawinan .....	74

<b>4.3</b> .....	<b>Hasil</b>
<b>dan Pembahasan Stres Kerja</b> .....	74
1.....	Tabel
Distribusi Stres Berdasarkan Level Individual .....	75
2.....	Tabel
Distribusi Stres Berdasarkan Level Kelompok .....	76
3.....	Tabel
Distribusi Stres Berdasarkan Level Organisasional .....	78
4.....	Tabel
Distribusi Stres Berdasarkan Level Extraorganisasional .....	79
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. ....	Kesi
mpulan .....	82
B.....	Saran
.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	85
 <b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 :Daftar Lembur Pegawai Kelima Divisi .....	5
--	---

Tabel 3.1 :Daftar pegawai Bank Indonesia .....	44
Tabel 3.2 :Skala Jawaban pernyataan negatif berdasarkan indikator stres kerja	46
Tabel 4.1 :Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	70
Tabel 4.2 :Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.3 :Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	72
Tabel 4.4 :Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
Tabel 4.5 :Disiplin Kerja Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan .....	74
Tabel 4.6 :Tabel Distribusi Stres Berdasarkan Level Individual .....	75
Tabel 4.7 :Tabel Distribusi Stres Berdasarkan Level Kelompok .....	76
Tabel 4.8 :Tabel Distribusi Stres Berdasarkan Level Organisasional .....	78
Tabel 4.9 :Tabel Distribusi Stres Berdasarkan Level ExtraOrganisasional	79

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 :Gambar Model Stres ditempat Kerja .....	12
---	----

Gambar 4.1 :Struktur Organisasi Bank Indonesia ..... 70

**DAFTAR LAMPIRAN**

## Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Mentah Kuesioner
3. Hasil Pembahasan Kuesioner
4. Surat Penelitian
5. Daftar Riwayat Hidup

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era yang modern seperti saat ini pekerjaan dalam sebuah perusahaan harus dikerjakan secara cepat dan tepat demi menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak akan cukup untuk memenangkan persaingan. Semuanya harus didukung oleh sumber daya lain yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk menentukan kualitas SDM, dapat dilihat dari kinerja yang diberikan oleh SDM tersebut. Menurut Hasibuan (2002:202) SDM adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Timpe (1993, Akses Online) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan adalah faktor internal (pribadi) yakni berupa kemampuan bekerja tinggi dan keinginan kerja keras, motivasi, kepercayaan diri serta faktor eksternal (lingkungan) berupa pekerjaan yang mudah, nasib baik, bantuan rekan-rekan dan pimpinan yang baik. Menurut Griffin (2002:14) kinerja karyawan menyangkut komitmen organisasional, kepuasan kerja, penanggulangan stres, konseling dan sanksi disiplin dan sistem komunikasi perubahan dan pengembangan organisasi.

Seperti yang sudah disebutkan diatas, kinerja juga mempunyai hubungan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Karyawan dalam menghadapi rutinitasnya di perusahaan akan mengalami tekanan dan gangguan yang akan mempengaruhi kinerjanya. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja, maka karyawan bisa mengelola stres kerja yang dialami. Rivai (2009:1008) mengatakan bahwa stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka, seperti kekhawatiran finansial, masalah-masalah anak, masalah-masalah fisik, perubahan yang terjadi ditempat tinggal, dan masalah pribadi lainnya.

Persaingan dan tuntutan profesional yang semakin tinggi akan menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan pekerjaan. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan yang akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami karyawan tersebut dikenal dengan stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan dapat juga berperan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Karyawan harus memiliki kinerja yang baik untuk dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian dari perusahaan. Bahaya stres dapat diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses tersebut berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan akan mengakibatkan karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang akhirnya menyebabkan karyawan akan bekerja dengan tidak optimal sehingga kinerja akan terganggu. Dalam jangka panjang, jika karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak akan mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. (*turnover*)

Bank Indonesia (BI) merupakan Bank Sentral Indonesia yang mempunyai satu tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai Rupiah. Kestabilan nilai Rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain. Aspek pertama tercermin pada perkembangan laju

inflasi, sementara aspek kedua tercermin pada perkembangan nilai tukar Rupiah terhadap mata uang negara lain. Perumusan tujuan tunggal ini dimaksudkan untuk memperjelas sasaran yang harus dicapai Bank Indonesia serta batas-batas tanggungjawabnya. Dengan demikian, tercapai atau tidaknya tujuan Bank Indonesia ini kelak akan dapat diukur dengan mudah.

Dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, peran Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari Bank Indonesia dalam melaksanakan aktivitasnya. Peran SDM disini merupakan peran dari karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara penuh. Sebagai manusia biasa, pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia wilayah VIII terkadang dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu menjadi lembaga Bank Sentral yang kredibel dan terbaik di regional melalui penguatan nilai-nilai strategis yang dimiliki serta pencapaian inflasi yang rendah dan nilai tukar yang stabil. Disisi lain tuntutan tersebut menimbulkan stres kerja bagi pegawai.

Oleh sebab itu penting bagi Kantor Bank Indonesia wilayah VIII untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Dalam kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII terdapat berbagai divisi yang melaksanakan tugasnya masing-masing. Diantaranya adalah Divisi Manajemen Intrern, Divisi Sistim Pembayaran, Divisi Asessen dan Keuangan, Divisi Statistik dan *Liasion* dan Divisi Ekonomi Moneter. Divisi ekonomi moneter dan Statisitik merupakan divisi yang mempunyai aktivitas yang sangat sibuk, karena mengurus masalah yang vital dalam Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII. Dalam kesehariannya masing-masing divisi selalu ada pegawai yang lembur bekerja, ini dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya dan jika menggunakan jam kerja biasa tidak akan cukup untuk mengerjakannya. Apabila masalah ini berlangsung lama dan terus menerus bisa menimbulkan stres kerja bagi pegawai. Jika terjadi stres kerja yang berlebihan ini akan berdampak negatif pada kinerja pegawai tersebut. Diperkirakan hal yang dapat meminimalisir dampak stres kerja tersebut adalah dukungan dari sosial, berupa dukungan dari rekan kerja, atasan ataupun keluarga.

Ini bisa dilihat dari data kerja lembur pegawai kelima Divisi pada kantor Bank Indonesia tersebut pada awal tahun 2014

**Tabel 1.1 Daftar Pegawai Lembur Kelima Divisi**

Bulan	Jumlah Pelaksana	Jumlah Pelaksana yang Lembur	Jumlah Pelaksana yang Tidak Lembur
Januari	34 orang	25 orang	9 orang
Februari	34 orang	29 orang	5 orang
Maret	34 orang	24 orang	7 orang

( Sumber dari Divisi Manajemen Intern Kantor Bank Indonesia Th.2014 )

Dapat dilihat pada tabel diatas banyak pegawai Bank Indonesia yang terlihat sibuk. Karena hampir semua pelaksana yang bekerja lembur. Ini disebabkan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya dan jika menggunakan jam kerja biasa tidak akan cukup. Melalui hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada beberapa pegawai Kantor Bank Indonesia wilayah VIII tentang dukungan sosial mereka, banyak menyatakan dukungan dari keluarga dirasakan kurang, karena banyak pegawai yang tinggal jauh dengan keluarga, pegawai yang hidup sendiri atau belum punya pasangan untuk berbagi masalah pribadi, namun dukungan dari rekan kerja dan atasan sangat baik dimana suasana kekeluargaan dan keakraban di lingkungan kerja terasa sangat baik dan tidak pernah terjadi konflik sesama pegawai maupun atasan. Sehingga dapat membantu menekan stres kerja yang dirasakan pegawai.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk membahas tentang tingkat stres kerja pada Bank Indonesia. Penulis mencoba mengangkat penelitian dengan judul “ **Tinjauan Tingkat Stres Kerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII** “.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan masalah yaitu : Bagaimana tingkat stres kerja pegawai pada Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII ?

### **C. Tujuan Penelitian Tugas Akhir**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres kerja pegawai pada Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII.

### **D. Manfaat Penelitian Tugas Akhir**

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat dalam informasi penting baik secara langsung atau tidak langsung. Penelitian tugas akhir ini mempunyai beberapa manfaat. Adapun manfaat-manfaat yang dapat di peroleh adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini sebagai pengalaman yang sangat berarti bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan terutama pengetahuan dibidang Sumber Daya Manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

#### **2. Bagi Pengembangan ilmu pengetahuan**

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menanggulangi stres kerja dengan melihat faktor dukungan sosial dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

3. **Bagi perusahaan**

Sebagai masukan kepada perusahaan dalam mengambil keputusan ataupun menentukan kebijakan mengenai permasalahan ini. Tulisan ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi perusahaan.

4. **Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi lain yang sedang menghadapi permasalahan yang sama.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan penulis dalam penelitian tentang Tinjauan Tingkat Stres Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja yang diderita/dialami oleh pegawai dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII. Sehingga masalah tersebut akan merugikan Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII untuk itu pihak Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII harus sedini mungkin mengatasi dan mengelola stres kerja yang dialami pegawai sehingga hasilnya akan menguntungkan Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII itu sendiri.
2. Stres kerja yang dialami pegawai cukup tinggi atau berkisar pada 61-80 %. Level yang paling tinggi terdapat pada level kelompok dengan skor rata-rata yaitu 3,74 atau TCR 74,84%. Dimana pegawai merasa kekompakan dan kerjasama dalam bekerja sangat diperlukan baik kerjasama antara atasan dan pegawai maupun antara sesama pegawai, sehingga apapun yang dikerjakan akan menjadi ringan dan cepat terselesaikan. Sedangkan level terendah terdapat pada level extraorganisasional yaitu 3,27 atau TCR 65,48%. Dimana pada level extraorganisasional menganggap bahwa lingkungan luar sangat berpengaruh pada konsentrasi pegawai seperti kemacetan terlalu lama

saat berangkat kerja. Dan pada level ini para pegawai juga masih ada yang mencari tau pekerjaan lain dengan tawaran gaji yang lebih baik.

3. Berdasarkan karakteristik responden, sumber stres yang dihasilkan juga cukup tinggi, ini berkaitan dengan karakteristik pegawai Bank Indonesia yang didominasi oleh pegawai yang masih muda dan masa kerja yang masih rendah ditambah juga masih ada pegawai yang belum menikah, faktor diatas menjadi sumber dan masalah yang akan menimbulkan stres kerja yang cukup tinggi bagi pegawai. Mengingat para pegawai yang masih muda dan belum terfokus akan dunia kerja.

## **B. SARAN**

1. Stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja yang terlalu tinggi atau berlebihan dapat mengganggu kinerja pegawai yang mana akan berdampak buruk terhadap Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII. Dari hasil penelitian bahwa stres yang cukup tinggi terdapat pada indikator peralatan yang saya butuhkan sering tidak berfungsi dengan baik, untuk itu disarankan agar Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII melakukan pemeriksaan dan perawatan secara berkala pada alat fungsional supaya para pegawai selalu dapat bekerja dengan optimal dan berdampak positif bagi kinerjanya.
2. Stres juga berkontribusi cukup tinggi pada karakteristik pegawai Kantor Bank Indonesia Wilayah VIII, untuk itu pihak instansi harus sedini mungkin mengatasi dan mengelola stres kerja yang dialami pegawai, mengingat para pegawai masih banyak dalam usia produktif

sehingga akan tinggi untuk mengalami stres kerja, jadi pihak perusahaan harus bisa mengatasi permasalahan yang ada pada pegawainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Pt. Asdi Mahasatya.
- Cooper, donald R. 1996. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Erlangga.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrianto, Nur. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Ivancevic, J. M. Robert, K., Michael. T. M 2007. *Prilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- Nazir, Muhammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Putra, indriki. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pt. Semen Padang)*. Padang : Fakultas Ekonomi UNP.
- Rasmun. 2004. *Stres, Koping dan Adaptasi Teori dan Pohon Masalah Keperawatan*. Yogyakarta : Salemba Medica.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Sunyoto, Asyar Munandar. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Timpe, 1993. kinerja. jurnal. [http:// Cokroaminoto.wordpress.com](http://Cokroaminoto.wordpress.com). *faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [www. http // Google.com](http://Google.com)