

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi atau bertambah, maka tingkat kinerja pada karyawan akan ikut meningkat. Berdasarkan hal tersebut karyawan pada Bank BRI Cabang Majenang dapat dipengaruhi dari beberapa faktor yang baik sehingga membuat para karyawan dapat meningkatkan suatu kinerja, ketika stres yang dirasakan oleh karyawan yaitu dapat meningkatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Efisiensi dan efektifitas yang dirasakan oleh karyawan menjadi lebih kuat sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial yang dimiliki karyawan semakin tinggi atau bertambah, maka tingkat kinerja pada karyawan akan ikut meningkat. Berdasarkan hal tersebut karyawan pada Bank BRI Cabang Majenang dukungan sosial yang dimiliki dapat mengontrol stres kerja karyawan sehingga adanya pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti berharap hasil yang telah dilakukan dapat menjadikan refrensi serta masukan kepada pemimpin serta pihak manajemen di Bank BRI Cabang Majenang dalam mempertahankan sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia (karyawan) merupakan suatu hal yang penting di suatu organisasi atau perusahaan, sehingga membutuhkan pengelolaan yang baik supaya dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Pihak manajemen memberikan perhatian terhadap karyawan salah satunya pada penelitian yang dilakukan dengan adanya dukungan sosial dalam menghadapi stres kerja dengan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik.

Total dari hasil penelitian dengan variabel yaitu stres kerja, dukungan sosial, kinerja karyawan memiliki hasil yang positif dan signifikan. Stres kerja yang dihadapi karyawan Bank BRI Cabang Majenang berada pada memiliki nilai rata-rata dengan kategori yang tinggi. Hal tersebut karyawan Bank BRI Cabang Majenang telah mempunyai manajemen stres yang baik. Diharapkan pihak manajemen terhadap karyawan dalam menghadapi stres kerja yang dipengaruhi dari berbagai faktor *internal* maupun *eksternal*, mempertahankan dan meningkatkan perhatian yang lebih untuk karyawan dalam pekerjaannya yang memiliki dampak pada kinerjanya. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang hidup menjadikan salah satu contoh yang dapat dilakukan di perusahaan. Suasana kerja yang baik antar rekan kerja dan atasan menjadikan seorang karyawan dapat terhindar dari tekanan yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan, contoh tekanan yang perlu dihindari adalah membandingkan kinerja antar karyawan.

Dukungan sosial terhadap karyawan Bank BRI Cabang Majenang pada penelitian ini memiliki hasil nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini karyawan mendapatkan dukungan sosial yang baik, dikarenakan adanya faktor dari atasan, rekan kerja, keluarga, lingkungan yang mendukung dalam meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Dukungan sosial yang terjadi juga dapat mengurangi adanya stres kerja yang dihadapi karyawan. Menjalin komunikasi antar karyawan yang tak terbatas dan transparan yang menjadikan salah satu kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja. Komunikasi yang dimaksud misalnya memberikan suatu informasi terhadap karyawan dengan adanya berita acara yang terjadi di organisasi, kebebasan menyampaikan pendapat, memberitahu karyawan dalam memperbaiki hasil kerja dengan arahan dan saran sebagai bentuk dukungan.

Selain menciptakan komunikasi karyawan menjadikan dukungan sosial supaya menghindari stres kerja, para karyawan melakukan pelatihan dalam menjalin hubungan antar karyawan agar terciptanya kerja sama yang baik dengan contoh kegiatan *outbound* yang dilakukan diluar jam kerja. Melalui *outbound* para karyawan bisa menghindari kejenuhan dalam bekerja, serta dapat memberikan manfaat dalam pelatihan para karyawan supaya dapat bekerja lebih produktif.

Tekanan yang dapat dihindari lainnya untuk mempertahankan kinerja yang baik pada saat melakukan tugas lembur di akhir bulan, dengan adanya insentif atau bonus

memungkinkan untuk membangun semangat dan produktivitas saat bekerja. Membuat jadwal untuk menghindari lembur kerja pada saat hari libur.

5.3 Saran

Dalam melakukan penelitian berdasarkan hasil dari kesimpulan dan implikasi manajerial tersebut, peneliti merumuskan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis maka diketahui stres kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu Bank BRI Cabang Majenang harus bisa menjaga dan mempertahankan para karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Seperti contoh menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, menjalin komunikasi yang baik, adanya kesempatan bagi setiap karyawan untuk berkembang dan lain sebagainya. Berbagai hal yang dilakukan dengan memberikan kebutuhan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menghindari terjadinya dampak buruk pada pekerjaan karyawan.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan pada karyawan divisi lain sehingga dapat mengetahui dan membandingkan hasil penelitian yang lebih memperkuat dan meluas disetiap general divisi. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan wawancara langsung terhadap responden dengan hasil yang lebih memperkuat. Menambahkan faktor lain yang terjadi terhadap kinerja pada karyawan bank.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Sampel penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada beberapa divisi di Bank BRI Cabang Majenang, sehingga memiliki tingkat stres, dukungan sosial dan kinerja karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya.
2. Hanya mengukur stres kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan, masih banyak faktor lain yang belum dilakukan dalam penelitian ini yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian menggunakan kuesioner *online* berupa *google form* dengan dititipkan kepada pihak manajemen masing-masing divisi Bank BRI Cabang Majenang.
4. Penelitian yang dilakukan memiliki responden yang subyektif sehingga kurangnya memperkuat terhadap penelitian yang telah dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtnar, R., & Mustafa, A. (2017). Impact of Occupational Stress on Job Performance: Moderating Role of Social and Supervisor's Support. *Management and Organizational Studies*, 4(4), 40. <https://doi.org/>
- Ashari, B. H., Wibawa, B. M., & Persada, S. F. (2017). Analisis Deskriptif dan Tabulasi Silang pada Universitas di Kota Surabaya). *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 17–21.
- Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). the Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Asti, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (n.d.). *STRES KERJA*.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods For Business A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Chan, F., Kurniawan, A. R., Kalila, S., Amalia, F., Apriliani, D., & Herdana, S. V. (2019). The Impact of Bullying on the Confidence of Elementary School student. *Jurnal Pendas Mahakam*, 4(2), 152–157.
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas*. Google Books. <https://books.google.co.id/books>
- Engel. (2014). Hardiness and Support at Work. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.

- Febriyanti, K. A. A., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2302–8912), 1–27. <https://media.neliti.com/media/publications>
- Galih, P. (2014). Tingkat Stres Karyawan Tinggi. *Tempo.Co*. <https://bisnis.tempo.co/read/582224/tingkat-stres-karyawan-bank-tinggi>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidhah, R. N., & Martono. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support, Job Stress, and Organizational Culture on Job Performance. *Management Analysis Journal*, 8(2), 177–187. <http://maj.unnes.ac.id>
- Hm, M., Syariah, F., Islam, E., Sultan, I., & Gorontalo, A. (2012). Stres Kerja Dan Kinerja Dalam Perspektif Teori Dan Bukti Empirik. *Jurnal Ekonomika Bisnis*, 03(02). <https://doi.org/10.22219/jekobisnis.v3i2.2234>
- Huang, Y. H., Sung, C. Y., Chen, W. T., & Liu, S. S. (2021). Relationships between social support, social status perception, social identity, work stress, and safety behavior of construction site management personnel. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/su13063184>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/>
- Jaka, I. N., Wiratama, A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama

Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.

Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263–289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>

Kendra, C. (2020, April 14). *How Social Support Contributes to Psychological Health*. Very Well Mind. <https://www.google.com/search>

Khan, F., Rasli, A. M., Yusoff, R. M., Ahmed, T., Rehman, A. ur, & Khan, M. M. (2014). Job rotation, job performance, organizational commitment: An empirical study on bank employees. *Journal of Management Info*, 1(3), 10–13. <https://doi.org/10.31580/jmi.v3i1.8>

LATIFA HANIM, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.

LSPS. (n.d.). *Dukungan Sosial Untuk Klien/Penerima Manfaat*.

Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>

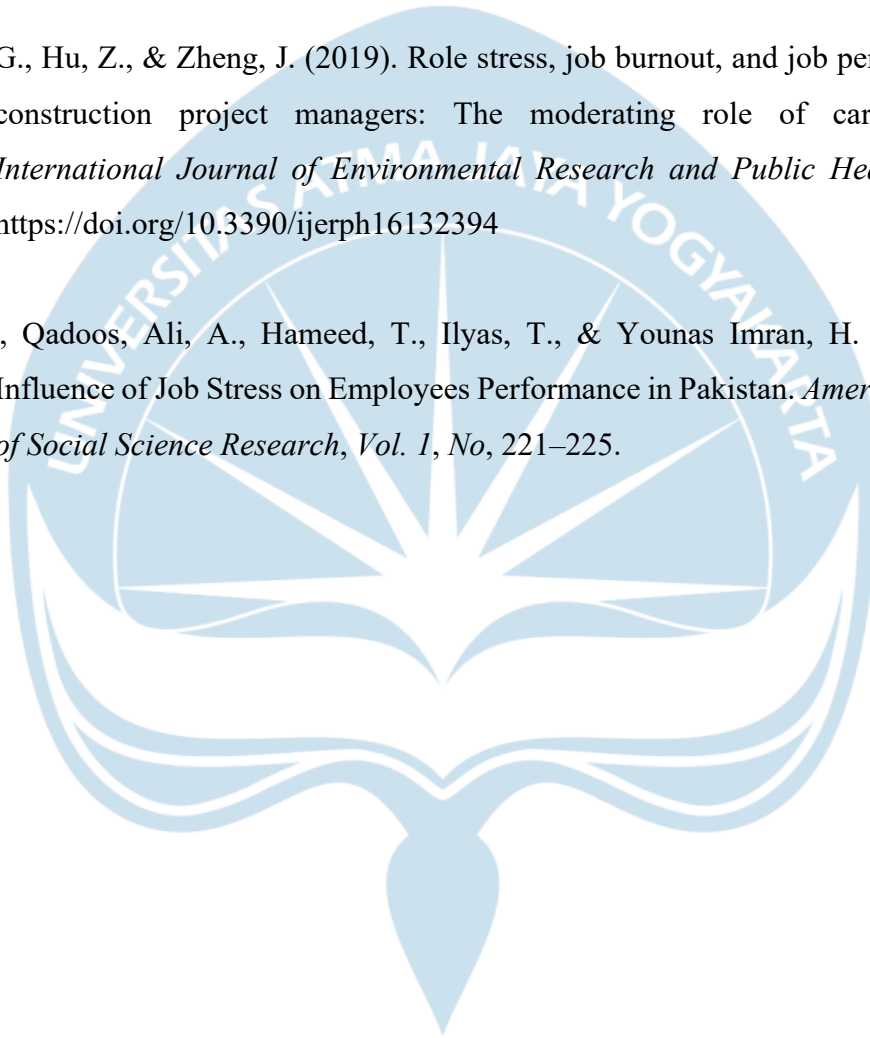
Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341. <https://doi.org/10.22441/>

- Paais, M. (2018). Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1–13.
- Putri, V., & Sary, F. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)*. 4(2), 195–205.
- Risandi, I., Muryati, & Darma, B. (2021). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Panen Kelapa Sawit pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan*. 1(1), 78–90.
- Robbins, S. P., & Judge A, T. (2013). *Organizational Behavior*. In *Pearson Education*.
- Salmah, N. N. A. (2015). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII Cinta Manis. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(2), 20–30.
- Supriatna, A., & Sutisna, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 43. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i3.92>
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Sutrisno, H. E. (2009). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG KARYA PUTRA DI SURABAYA* H. Edy Sutrisno. 14(110), 460–477.

Vanishree Beloor, Dr T S Nanjundeswaraswamy, & Dr. Swamy D R. (2017). Employee Commitment and Quality of Work Life – A Literature Review. *International Journal of Indian Psychology*, 4(2). <https://doi.org/10.25215/>

Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

Zafar, Qadoos, Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas Imran, H. (2015). The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, Vol. 1, No, 221–225.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lucia Artyasni Wikanesti

180324055

Berikut adalah penelitian dengan judul :

“PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Studi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Majenang “

Identitas Responden :

Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Bekerja pada posisis/divisi
laki-laki	20-29	S3	1 tahun	
Perempuan	30-39	S2	2-10 tahun	
	40-49	S1	≥ 10 tahun	
	50-59	D3		
	≥ 60	SMA/SMK		

Pertanyaan Kuesioner :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia.

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

	Stres Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya berpengaruh terhadap kesehatan secara langsung					
2.	Saya bekerja di bawah tekanan yang cukup besar					
3.	Saya merasa mudah tersinggung karena pekerjaan saya					
4.	Kesehatan saya akan lebih baik jika mengerjakan tugas lain					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan berdampak pada jam tidur saya					
6.	Saya merasa gugup sebelum rapat diadakan di perusahaan saya					
7.	Meskipun saya melakukan hal lain ketika saya di rumah, saya sering memikirkan pekerjaan saya					

	Dukungan Sosial	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa kurangnya pengertian dari lingkungan kerja					
2.	Saya merasa kurangnya rasa kepercayaan dari atasan					
3.	Saya merasa kurangnya rasa saling menghargai di lingkungan kerja					
4.	Saya merasa kurangnya rasa keterbukaan antar sesama kerja					
5.	Saya merasa kurangnya dukungan informasi dari atasan dalam memecahkan masalah					
6.	Saya merasa kurangnya nasihat yang membangun dalam pemecahan masalah saya					
7.	Saya merasa kurangnya petunjuk dari atasan dalam memecahkan masalah saya					
8.	Saya merasa kurangnya dana untuk mempermudah saya melakukan tugas					
9.	Saya merasa kurangnya pemberian waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya merasa kurangnya dukungan atasan dalam pemberian penghargaan atas usaha yang telah saya lakukan dalam membangun perusahaan					
11.	Saya merasa kurangnya kritik membangun atas usaha yang telah saya lakukan					

	Kinerja Karyawan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia untuk melakukan semua tugas saya di perusahaan ini					
2.	Saya memastikan saya selalu yang pertama tiba di kantor					
3.	Saya mengamati aturan perusahaan untuk tugas yang seharusnya saya selesaikan					
4.	Saya telah menerima rekomendasi untuk kualitas yang baik dari pekerjaan saya					
5.	Saya telah dinilai sebagai salah satu karyawan yang berkinerja baik di perusahaan					
6.	Saya menerapkan banyak usaha saat melakukan tugas saya					
7.	Saya terlambat meninggalkan kantor dan berusaha untuk melakukan lebih banyak pekerjaan untuk perusahaan					

Lampiran 2 Jawaban Responden

Timestamp	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Bekerja pada posisi / divisi
6/29/2022 19.39.54	Laki-laki	50-59	S1	≥ 10 tahun	Kepala Unit
7/15/2022 7.30.23	Laki-laki	30-39	S1	≥ 10 tahun	Kepala Unit
7/15/2022 7.35.07	Laki-laki	30-39	S1	≥ 10 tahun	kaunit
7/15/2022 7.56.07	Laki-laki	40-49	S1	≥ 10 tahun	Kepala Unit / Mikro Banking
7/15/2022 7.59.20	Laki-laki	40-49	S1	≥ 10 tahun	Mikro
7/15/2022 7.59.35	Laki-laki	30-39	S1	≥ 10 tahun	Mikro
7/15/2022 8.05.46	Laki-laki	40-49	S1	≥ 10 tahun	Mikro
7/15/2022 8.06.40	Laki-laki	40-49	S1	≥ 10 tahun	Kepala unit
7/15/2022 8.09.21	Laki-laki	50-59	D3	≥ 10 tahun	Kepala Unit
7/15/2022 8.12.27	Laki-laki	30-39	S1	2-10 tahun	Kepala unit/bisnis mikro
7/15/2022 8.21.24	Laki-laki	30-39	S1	≥ 10 tahun	KEPALA UNIT
7/15/2022 8.24.41	Laki-laki	40-49	S2	≥ 10 tahun	Mikro
7/15/2022 8.24.50	Laki-laki	40-49	S1	≥ 10 tahun	Kepala unit
7/15/2022 8.31.40	Laki-laki	40-49	S1	≥ 10 tahun	Mikro busines
7/15/2022 8.38.48	Laki-laki	30-39	S1	2-10 tahun	Kepala Unit
7/15/2022 8.42.50	Laki-laki	30-39	S1	2-10 tahun	Kepala unit
7/15/2022 12.52.12	Laki-laki	40-49	S1	≥ 10 tahun	Kaunit
7/15/2022 12.57.30	Laki-laki	20-29	S1	2-10 tahun	Mantri
7/15/2022 12.58.20	Laki-laki	40-49	S1	≥ 10 tahun	Kepala unit
7/15/2022 13.02.35	Laki-laki	20-29	S1	1 tahun	UB Non Financial
7/15/2022 13.02.41	Laki-laki	20-29	S1	2-10 tahun	Marketting
7/15/2022 13.04.05	Perempuan	30-39	D3	2-10 tahun	Fl
7/15/2022 13.27.13	Laki-laki	40-49	S1	≥ 10 tahun	Ambm

Timestamp	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Bekerja pada posisi / divisi
7/16/2022 5.32.24	Laki-laki	30-39	S1	≥ 10 tahun	Kepala Unit
7/16/2022 8.26.21	Laki-laki	30-39	S1	2-10 tahun	Pemasar
7/16/2022 8.30.28	Laki-laki	30-39	S1	2-10 tahun	BRI UNIT / MANTRI
7/16/2022 8.33.41	Perempuan	40-49	S1	≥ 10 tahun	Layanan Operasional
7/16/2022 8.40.05	Perempuan	30-39	S1	≥ 10 tahun	Frontliner
7/16/2022 8.42.34	Perempuan	30-39	S1	2-10 tahun	Mikro
7/16/2022 8.53.34	Perempuan	20-29	S1	6 bulan	Universal Bankers non Finansial
7/16/2022 8.54.09	Perempuan	20-29	D3	2-10 tahun	Customer service
7/16/2022 9.05.47	Perempuan	20-29	S1	1 Bulan	Customer Service
7/16/2022 9.21.48	Perempuan	20-29	S1	2-10 tahun	CUSTOMER SERVICE / OPERASIONAL
7/16/2022 9.40.29	Perempuan	30-39	D3	2-10 tahun	Mantri
7/16/2022 9.46.19	Laki-laki	30-39	S1	2-10 tahun	MIKRO
7/16/2022 10.01.52	Laki-laki	20-29	S1	1 tahun	Teller
7/16/2022 10.14.29	Laki-laki	30-39	S1	2-10 tahun	MARKETING
7/16/2022 10.29.19	Perempuan	30-39	S1	2-10 tahun	financial banker/ Teller
7/16/2022 11.08.26	Perempuan	20-29	D3	2-10 tahun	Universal Banker Financial
7/18/2022 8.23.15	Perempuan	30-39	S1	2-10 tahun	Mikro

Jawaban Responden :

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7
3	4	4	4	3	2	3
5	5	2	5	5	2	5
5	4	3	4	5	3	5
5	3	2	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7
5	3	4	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	3	2
5	3	4	5	4	5	2
4	3	2	3	5	2	4
5	2	3	3	5	1	2
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
3	3	2	2	3	2	4
4	4	3	3	4	4	5
5	4	3	3	5	5	5
4	4	2	3	3	1	4
4	4	2	2	4	2	4
5	4	3	3	5	2	2
5	4	4	4	5	3	4
3	1	1	2	4	2	3
3	3	3	2	3	3	3
4	4	2	3	2	3	5
5	4	3	3	3	4	2
3	4	2	3	4	2	4
2	3	2	2	2	2	5
4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4
3	1	1	1	3	3	4
4	4	2	3	4	4	5
3	4	2	3	4	4	4
5	3	3	3	5	3	5
4	3	2	3	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4
5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	2	4
3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4

DS1	DS2	DS3	DS4	DS5	DS6	DS7	DS8	DS9	DS10	DS11
5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4
3	4	3	3	5	3	3	1	1	3	1
5	5	5	2	5	4	3	2	1	5	5
4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4
5	2	5	2	2	2	2	5	1	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4
3	4	5	4	4	4	4	1	2	2	3
1	5	1	5	1	5	1	4	1	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
2	1	1	3	4	3	3	2	4	2	3
4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4


DS1	DS2	DS3	DS4	DS5	DS6	DS7	DS8	DS9	DS10	DS11
2	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3
2	2	4	1	5	2	1	4	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
3	3	5	4	4	3	4	4	2	2	3
1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3
2	2	4	2	2	3	3	1	3	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
4	3	4	4	3	3	3
5	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5
5	3	5	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4
4	4	5	3	3	4	4
5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	2	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3
5	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	5
4	5	4	4	4	4	4
3	2	4	3	4	5	3
4	3	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	5	5
4	2	3	4	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	3	4	2
5	3	5	4	3	4	3
4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	4	4	3	4
4	2	3	3	4	3	2
5	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	3	3

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

refox https://dio.bri.co.id/print_surat/print_surat



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk

Kantor Wilayah Yogyakarta
Telepon
Faksimili
Website : <http://www.bri.co.id>

SEGERA

Nomor : B 2767 e-RO-JOGRHC/07/2022 13 Juli 2022
 Lampiran : 1 (satu) set
 Perihal : Tanggapan Ijin Penelitian Mahasiswa an. Lucia Artyasni Wikanest Kepada Yth
 Kepala/Pemimpin Kantor Cabang Majenang Di Tempat

Surat BRI Kanca Majenang No : B 4692 e-SDM/07/2022 tanggal 11 Juli 2022 perihal Permohonan Penelitian an. Lucia Artyasni Wikanest

Menunjuk Surat BRI Kanca Majenang tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan terkait judul penelitian yang diajukan dengan judul "Pengaruh Work Stress dan Social Support terhadap Job Performance Studi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Majenang" kami dapat memberikan ijin. Adapun prosedur dan proses penelitian agar dapat memperhatikan hal-hal sebagai berikut :


- Mahasiswa yang akan melakukan penelitian diwajibkan untuk memiliki rekening di BRI. ✓
- Sebelum melakukan kegiatan untuk membuat surat pernyataan bahwa ybs. tunduk kepada Undang-Undang ✓
Perbankan dan Peraturan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- Data dan atau informasi yang diterima hanya digunakan untuk tujuan ilmiah serta tidak untuk dipublikasikan kepada pihak luar/umum dengan mengacu pada UU Perbankan No.10 Tahun 1998 perihal Rahasia Bank dan Ketentuan OJK No.14/SEOJK.07/2014 perihal Kerahasiaan dan Keamanan Data dan/ atau informasi Pribadi Konsumen. Data yang diminta tidak terkait dengan rahasia bank, perusahaan dan rahasia nasabah (penyimpan dan simpanannya), serta kerahasiaan bagi perusahaan yang telah Go Public. ✓
- Semua keterangan dan data-data yang diterima tidak dipergunakan untuk merugikan pihak BRI, pihak lain / nasabah BRI.
- Selama melaksanakan kegiatan penelitian dan atau menggali informasi narasumber atau menyebar kuesioner, peneliti tidak diperkenankan memaksa narasumber/nasabah BRI untuk mengisi kuesioner, peneliti wajib menjaga ketertiban, ketenangan kerja dan tidak mengganggu pelayanan umum/ kegiatan operasional, serta tidak diperkenankan menggandakan/ fotocopy SE, SK serta kebijakan intern BRI (SE/ SK/ Surat Intern hanya dibaca di tempat).
- Hasil penelitian tidak untuk dipublikasikan dengan alasan apapun.
- Setelah penelitian selesai, peneliti diwajibkan untuk menyerahkan laporan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) eksemplar untuk Kanca BRI Majenang. ✓

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dimohon bantuan Saudara untuk dapat menyampaikan dengan sebaik-baiknya informasi ini kepada Mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih

PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.


REGIONAL OFFICE YOGYAKARTA
REGIONAL OPERATION



NURROHMI HANAYANI
REGIONAL OPERATION HEAD

PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.

REGIONAL OFFICE YOGYAKARTA
REGIONAL HUMAN CAPITAL BUSINESS PARTNER
DEPARTMENT



MUHAMAD EKA SYAHLUTRA
REGIONAL HUMAN CAPITAL BUSINESS PARTNER
DEPARTMENT HEAD

Tindakan
1. Arap

Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Spo

✓ di-ru ke ybs 4 Monitor (pawal)

14/7/22

of 1 7/14/2022, 8:23 AM

Lampiran 4 Identitas Responden

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	28	73.7	73.7	73.7
	PEREMPUAN	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29.9	7	18.4	18.4	18.4
	30-39.9	18	47.4	47.4	65.8
	40-49.9	11	28.9	28.9	94.7
	50-59.9	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

LAMA_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	2	5.3	5.3	5.3
	2-10 TAHUN	17	44.7	44.7	50.0
	>=10 TAHUN	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

TINGKAT_PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	1	2.6	2.6	2.6
	S1	32	84.2	84.2	86.8
	D3	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Lampiran 5 Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	38	2	5	4.13	.811
X1.2	38	1	5	3.71	.802
X1.3	38	1	5	3.00	.930
X1.4	38	2	5	3.37	.913
X1.5	38	2	5	3.97	.854
X1.6	38	1	5	3.08	1.124
X1.7	38	2	5	3.84	.973
Stres Kerja	38	16	35	25.11	4.190
X2.1	38	1	5	3.42	1.056
X2.2	38	1	5	3.61	1.104
X2.3	38	1	5	3.71	1.160
X2.4	38	1	5	3.47	1.006
X2.5	38	1	5	3.84	.973
X2.6	38	2	5	3.79	.935
X2.7	38	1	5	3.66	.994
X2.8	38	1	5	3.32	1.210
X2.9	38	1	5	3.05	1.207
X2.10	38	1	5	3.47	1.059
X2.11	38	1	5	3.34	.994
Dukungan Sosial	38	27	55	38.68	7.802
Y.1	38	3	5	4.24	.634
Y.2	38	2	5	3.71	1.011
Y.3	38	3	5	4.13	.741
Y.4	38	3	5	3.84	.679
Y.5	38	2	5	3.68	.739
Y.6	38	3	5	4.03	.716
Y.7	38	2	5	3.89	.863
Kinerja Karyawan	38	21	35	27.53	4.098
Valid N (listwise)	38				

Lampiran 6 Uji Validitas

1. Stres Kerja (X1)

Correlations

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Stres Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.268	.394*	.517**	.630**	.374*	-.007	.672**
	Sig. (2-tailed)		.104	.014	.001	.000	.021	.966	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.268	1	.471**	.592**	.107	.296	.321*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.104		.003	.000	.523	.071	.050	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.394*	.471**	1	.700**	.340*	.595**	-.060	.756**
	Sig. (2-tailed)	.014	.003		.000	.037	.000	.722	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.517**	.592**	.700**	1	.394*	.419**	.037	.788**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.014	.009	.826	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.630**	.107	.340*	.394*	1	.256	.125	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.523	.037	.014		.121	.455	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.374*	.296	.595**	.419**	.256	1	.234	.727**
	Sig. (2-tailed)	.021	.071	.000	.009	.121		.157	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	-.007	.321*	-.060	.037	.125	.234	1	.375*
	Sig. (2-tailed)	.966	.050	.722	.826	.455	.157		.020
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
Stres Kerja	Pearson Correlation	.672**	.653**	.756**	.788**	.605**	.727**	.375*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.020	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Dukungan Sosial (X2)

X2.1	Pearson Correlation	1	.425**	.609**	.214	.435**	.311	.450**	.379*	.194	.469**	.580**	.689**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.197	.006	.057	.005	.019	.243	.003	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.425**	1	.541**	.489**	.393*	.756**	.539**	.379*	.138	.627**	.422**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002	.015	.000	.000	.019	.410	.000	.008	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.609**	.541**	1	.051	.509**	.341*	.521**	.355*	.166	.225	.463**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.760	.001	.036	.001	.029	.321	.175	.003	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.214	.489**	.051	1	.189	.482**	.437**	.362*	.313	.342*	.239	.553**
	Sig. (2-tailed)	.197	.002	.760		.256	.002	.006	.026	.056	.036	.149	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.435**	.393*	.509**	.189	1	.289	.529**	.158	.352*	.127	.560**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.006	.015	.001	.256		.078	.001	.343	.030	.447	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	.311	.756**	.341*	.482**	.289	1	.473**	.299	.441**	.650**	.429**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.057	.000	.036	.002	.078		.003	.068	.006	.000	.007	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	.450**	.539**	.521**	.437**	.529**	.473**	1	.294	.421**	.338*	.614**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.006	.001	.003		.073	.008	.038	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	.379*	.379*	.355*	.362*	.158	.299	.294	1	.340*	.344*	.380*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.019	.019	.029	.026	.343	.068	.073		.037	.034	.019	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	.194	.138	.166	.313	.352*	.441**	.421**	.340*	1	.213	.503**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.243	.410	.321	.056	.030	.006	.008	.037		.200	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.10	Pearson Correlation	.469**	.627**	.225	.342*	.127	.650**	.338*	.344*	.213	1	.561**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.175	.036	.447	.000	.038	.034	.200		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.11	Pearson Correlation	.580**	.422**	.463**	.239	.560**	.429**	.614**	.380*	.503**	.561**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.003	.149	.000	.007	.000	.019	.001	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	.689**	.770**	.655**	.553**	.609**	.736**	.756**	.600**	.562**	.660**	.778**	1

3. Kinerja Karyawan

		Correlations							Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
Y.1	Pearson Correlation	1	.405*	.449**	.466**	.337*	.224	.343*	.585**
	Sig. (2-tailed)		.012	.005	.003	.039	.176	.035	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.2	Pearson Correlation	.405*	1	.593**	.640**	.562**	.608**	.645**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.3	Pearson Correlation	.449**	.593**	1	.579**	.472**	.553**	.402*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.003	.000	.012	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.4	Pearson Correlation	.466**	.640**	.579**	1	.652**	.509**	.478**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.001	.002	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.5	Pearson Correlation	.337*	.562**	.472**	.652**	1	.527**	.412*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.003	.000		.001	.010	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.6	Pearson Correlation	.224	.608**	.553**	.509**	.527**	1	.573**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.176	.000	.000	.001	.001		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.7	Pearson Correlation	.343*	.645**	.402*	.478**	.412*	.573**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.012	.002	.010	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.585**	.866**	.759**	.808**	.743**	.760**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).