

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA  
PADA PEGAWAI BANK BNI KANTOR CABANG KENDAL**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun oleh:

**Gracia Sandra Nourma Yunita**

**30702000084**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**SEMARANG**

**2024**

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA  
PADA PEGAWAI BANK BNI KANTOR CABANG KENDAL**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun oleh:

**Gracia Sandra Nourma Yunita**

30702000084

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2024**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**  
**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA**  
**PADA PEGAWAI BANK BNI KANTOR CABANG KENDAL**

**Dipersiapkan dan disusun oleh:**

**Gracia Sandra Nourma Yunita**

**30702000084**

Telah disetujui dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk memenuhi gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog

13 Februari 2024

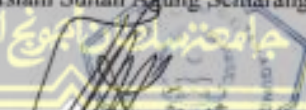
Semarang, 13 Februari 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

جامعة سلطان ابيونج الإسلامية



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si  
NIK. 210799001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Hubungan Antara Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja pada  
Pegawai Bank BNI Kantor Cabang Kendal**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Gracia Sandra Nourma Yunita**

**30702000084**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada 22 Februari 2024

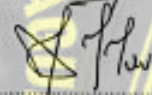
**Dewan Penguji**

1. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

2. Abdurrohman, S.Psi, M.Si

3. Dra. Rohmatun, M. Si., Psikolog

**Tanda Tangan**



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

**UNISSULA**

جامعته سلسله  
Semarang, 22 Februari 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



**Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si**

**NIDN. 210799001**


### PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Gracia Sandra Nourma Yunita dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terjadi terdapat hal-hal yang tidak sesuai pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 13 Februari 2024

Yang menyatakan,

  
Gracia Sandra Nourma Yunita  
30702000084



## MOTTO

*“Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu (Muhammad) tentang Aku, maka (jawablah), sesungguhnya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia berdoa kepada-Ku. Hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah)-Ku dan beriman kepada-Ku, supaya mereka memperoleh kebenaran”*

**QS. Al-Baqarah: 186**

*“Sesungguhnya, Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”*

**QS. Ar-Ra’ad: 11**

*“Barangsiapa yang berusaha membantu saudaranya, maka Allah akan membantu dirinya.”*

**HR. Muslim**

*“Menuntut Ilmu adalah taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulangulang ilmu adalah dzikir. Mencari ilmu adalah jihad.”*

**(Abu Hamid Al-Ghazali)**

*“Kalau mau sukses harus siap capek, kalau belum capek jangan dibilang sukses, jadi capek itu wajar, tidak ada orang sukses tanpa melalui proses capek”*

**(Raffi Ahmad)**

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan skripsi ini penulis persembahkan untuk:

*Kupersembahkan karya ini kepada Ibu dan Bapak serta kakak tercinta yang senantiasa memberikan do'a, support, dan kasih sayang yang tak terhingga sehingga semuanya ini terwujud.*

*Dosen pembimbingku Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog yang telah sabar membimbing, mengajari, dan memberikan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.*

*Almamater tercinta Fakultas Psikologi Universitas Islam  
Sultan Agung Semarang.*

*Terimakasih.*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang luar biasa, memberikan kekuatan, kelancaran, dan kemudahan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah membimbing umatnya menuju jalan yang lurus, serta terbebas dari kebodohan dan kejahiliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga peneliti dapat mempertahankan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas. Peneliti dengan bangga dan penuh kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Ibu Dra. Rohmatun., M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing dan dosen wali yang telah sabar membimbing dan memberikan saran kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
3. Pihak BNI kantor cabang Kendal yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di kantor ini.
4. Para pegawai Bank BNI KC Kendal yang telah bersedia menjadi responden dan membantu mengisi skala penelitian.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang selaku tenaga pengajar yang telah bersedia berbagi ilmu dan kemampuannya, sehingga peneliti memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat selama proses perkuliahan ini.
6. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya.
7. Kepada Ibu dan bapak terhebat, yang tidak pernah lelah mendo'akan, mendidik dan membimbing, memberikan kasih sayang, motivasi, serta dukungan baik secara moral maupun meteril demi tercapainya kesuksesan ini. Gelar sarjana



ini, aku persembahkan untuk ibu dan bapak, dengan segala hormat dan seluruh kasih sayangku untuk ibu dan bapak tercinta.

8. Kakakku yang selalu menjadi penghibur dan penyemangat, selama proses penyelesaian skripsi ini.
9. Keluarga yang sangat saya sayangi atas segala dukungan, pengertian, perhatian, dan selalu memberikan semangat selama ini.
10. Sahabat-sahabatku Hestika Murti Nabila, Itan Diana, Dliyaul Aulia Risma Putri, Fernanda Sabatini dan Elsa Kurnia Wahyudi yang sudah mau berbagi suka duka, menjadi partner bertukar pikiran, mendengar ceritaceritaku, dan banyak membantu selama perkuliahan ini. Terimakasih sudah kebersamai selama proses ini.
11. Untuk salah satu orang yang berperan dalam proses ini, Wiwid Styadi Nugroho. Terimakasih sudah kebersamai, sudah memberikan dukungan, sudah memberikan semangat selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman bimbingan Bu Rohmatun terimakasih atas dukungan dan saran-sarannya selama proses penyelesaian skripsi ini.
13. Serta semua pihak yang telah ikut serta membantu, mendo'akan, dan memberikan dukungan kepada peneliti yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk mencapai kesempurnaan dikemudian hari. Penulis berharap semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Psikologi dan semua pihak yang terkait.

Semarang, 5 Februari 2024

Yang menyatakan

**Gracia Sandra Nourma Yunita**

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL.....   | i    |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING.....                                | ii   |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                                    | iii  |
| PERNYATAAN.....  | iv   |
| MOTTO.....   | v    |
| PERSEMBAHAN.....   | vi   |
| KATA PENGANTAR .....                                       | vii  |
| DAFTAR ISI.....  | ix   |
| DAFTAR TABEL.....  | xii  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                                       | xiii |
| DAFTAR GAMBAR.....   | xiv  |
| ABSTRAK.....   | xv   |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                      | xvi  |
| BAB I - PENDAHULUAN.....                                   | 1    |
| A. Latar Belakang Masalah.....                             | 1    |
| B. Rumusan Masalah.....                                    | 8    |
| C. Tujuan Penelitian.....                                  | 8    |
| D. Manfaat Penelitian.....                                 | 8    |
| BAB II – LANDASAN TEORI.....                               | 9    |
| A. Loyalitas Kerja.....                                    | 9    |
| 1. Pengertian Loyalitas Kerja.....                         | 9    |
| 2. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja.....           | 10   |
| 3. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja.....                        | 11   |
| B. Stres Kerja.....  | 12   |
| 1. Pengertian Stres Kerja.....                             | 12   |
| 2. Pengertian Sumber-sumber Stres Kerja.....               | 13   |
| 3. Gejala-gejala Stres Kerja.....                          | 14   |
| C. Hubungan antara Stres Kerja dengan Loyalitas kerja..... | 16   |

|   |    |
|---|----|
| D. Hipotesis.....   | 17 |
| BAB III – METODE PENELITIAN.....  | 18 |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian .....                                   | 18 |
| B. Definisi Oprasional .....  | 18 |
| 1. Loyalitas Kerja .....  | 18 |
| 2. Stres Kerja.....   | 18 |
| C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel ( <i>Sampling</i> ).....  | 19 |
| 1. Populasi.....  | 19 |
| 2. Sampel.....  | 19 |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel.....   | 20 |
| D. Metode Pengumpulan Data.....   | 20 |
| 1. Skala Loyalitas Kerja .....  | 20 |
| 2. Skala Stres Kerja.....   | 21 |
| E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur..... | 22 |
| 1. Validitas.....   | 22 |
| 1. Uji Daya Beda Aitem .....  | 22 |
| 2. Reliabilitas Alat Ukur.....  | 22 |
| F. Teknik Analisis Data .....   | 23 |
| BAB IV – HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....                              | 23 |
| A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian .....                       | 24 |
| 1. Orientasi Kanchah Penelitian.....  | 24 |
| 2. Persiapan Peneitian .....  | 25 |
| b. Penyusunan Alat Ukur .....   | 25 |
| B. Pelaksanaan Penelitian .....   | 27 |
| C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....                                  | 27 |
| 1. Uji Asumsi.....  | 27 |
| D. Deskripsi Hasil Penelitian .....   | 29 |
| 1. Deskripsi Data Skor Stresf Kerja .....                                   | 30 |
| 2. Deskripsi Data Skor Loyalitas Kerja.....                                 | 31 |
| E. Pembahasan.....  | 32 |
| F. Kelemahan Penelitian.....  | 35 |

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN..... | 36 |
| A. Kesimpulan .....               | 36 |
| B. Saran.....                     | 36 |
| DAFTAR PUSTAKA .....              | 37 |



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. Rincian Data Pegawai Bank BNI KC Kendal .....                     | 19 |
| Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Loyalitas Kerja .....                      | 21 |
| Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja .....                          | 21 |
| Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Loyalitas Kerja.....                       | 26 |
| Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja.....                           | 27 |
| Tabel 6. Data Pegawai Bank BNI KC Kendal yang Menjadi Subjek Penelitian .. | 27 |
| Tabel 7. Hasil Uji Normalitas .....  | 28 |
| Tabel 8. Norma Kategorisasi Skor .....                                     | 29 |
| Tabel 9. Deskripsi Skor Pada Skala Stres Kerja .....                       | 30 |
| Tabel 10. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja.....                        | 30 |
| Tabel 11. Deskripsi Skor Pada Skala Loyalitas Kerja.....                   | 31 |
| Tabel 12. Norma Kategorisasi Skala Loyalitas Kerja .....                   | 31 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| Lampiran A. Skala Penelitian.....               | 42 |
| Lampiran B. Tabulasi Data Skala Penelitian..... | 55 |
| Lampiran C. Analisis Data .....                 | 62 |
| Lampiran D. Dokumentasi Penelitian .....        | 65 |
| Lampiran E. Surat Izin Penelitian .....         | 66 |
| Lampiran F. Surat Balasan Penelitian .....      | 67 |



## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1. Kategorisasi Persebaran Skor Variabel Stress Kerja.....    | 30 |
| Gambar 2. Kategorisasi Persebaran Skor Variabel Loyalitas Kerja..... | 31 |



# HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI BANK BNI KANTOR CABANG KENDAL

Oleh:

**Gracia Sandra Nourma Yunita**

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: [graciasany@std.unissula.ac.id](mailto:graciasany@std.unissula.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai Bank BNI kantor cabang Kendal. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BNI kc Kendal yang merupakan pegawai kontrak, yang sesuai kriteria, sehingga jumlah sampelnya berjumlah 51 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik studi populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala yaitu Skala Stres Kerja dan Skala Loyalitas Kerja. Skala Stres Kerja memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,841. Skala Loyalitas Kerja dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,932. Variabel Stres Kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 39,9% terhadap variabel Loyalitas Kerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*, diperoleh nilai  $r_{xy} = -0,690$  dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai bank. Dimana, semakin rendah stres kerja pada pegawai, maka akan tinggi loyalitas kerja pegawai Bank BNI KC Kendal.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Loyalitas Kerja, Pegawai



***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND JOB LOYALTY IN  
BANK BNI EMPLOYEES OF BRANCH OFFICE KENDAL***

By:

**Gracia Sandra Nourma Yunita**

*Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang*

Email: [graciasany@std.unissula.ac.id](mailto:graciasany@std.unissula.ac.id)

*This research aims to analyze work stress and work loyalty among Bank BNI employees at the Kendal branch office. The population in this study were employees of Bank BNI in Kendal who were contract employees, who met the criteria, so the total sample was 51 respondents. Sampling in this study used a population study technique. In this study, researchers used two scales, namely the Job Stress Scale and the Job Loyalty Scale. The Job Stress Scale has a reliability coefficient of 0.841. Work Loyalty Scale with a reliability coefficient of 0.932. The Job Stress variable provides an effective contribution of 39.9% to the Job Loyalty variable. Hypothesis testing in this study used the Pearson Product Moment correlation test, obtaining a value of  $r_{xy} = -0.690$  with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ). This shows that the hypothesis is accepted and there is a very significant negative relationship between job stress and job loyalty in bank employees. Where, the lower the work stress on employees, the higher the work loyalty of Bank BNI KC Kendal employees.*

**Keywords:** *Stress Job, Loyalty Job, Employees*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi saat ini sudah banyak sekali revolusi dan pengembangan di berbagai aspek. Pada dewasa ini dengan mengikuti perkembangan zaman, perlu adanya pengasahan mutu serta keunggulan pekerja pada sumber daya manusia. Peningkatan mutu pada pekerja akan memberikan kemajuan yang signifikan pada suatu perusahaan yang menaunginya. Pegawai adalah orang yang memiliki kemampuan, tenaga, inovasi, kreativitas serta kecerdasan yang akan digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan pada Perusahaan guna agar mendapat imbalan atau gaji.

Perusahaan yang mengharapkan adanya kegiatan manajemen yang normal, instansi perlu memilih pegawai yang mempunyai potensi serta wawasan yang tinggi dan memiliki minat dalam menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya guna meningkatkan kinerja pegawai. Terkhusus pada kegiatan berorganisasi, salah satu penunjang utama yaitu manusia agar semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan terkoordinasi. Marc dan Simon (2016) “Organisasi adalah sistem yang kompleks yang terdiri dari psikologis, sosiologis, teknologis dan ekonomis yang di dalam dirinya membutuhkan penyelidikan yang intensif”. Pendapat lain menurut Stephen Robbins “Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dan dapat diidentifikasi, bekerja sama dengan sejumlah anggota dua orang atau lebih secara terus menerus guna dalam mencapai tujuan atau target tertentu” (Effendhie, 2011).

Organisasi pasti di dalamnya memiliki sumber daya untuk dijadikan sebagai penentu keefektifan berlangsungnya aktivitas dalam suatu instansi. Pengasahan potensi serta kualitas sumber daya akan menjadi salah satu tuntutan dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu instansi atau perusahaan, dan unsur manusia yang terlibat sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi (Wibawa, 2018).

Salah satu dasar utama sebagai pegawai pada suatu instansi perusahaan yaitu dengan mentaati peraturan yang telah dibentuk oleh perusahaan tersebut. Siswanto (Mitra, 2020) loyalitas merupakan keinginan dan kemampuan seseorang dalam mentaati, melaksanakan peraturan dengan melakukan perilaku yang baik serta penuh kesadaran dan sikap bertanggungjawab. Pentingnya pada tiap perusahaan harus memperhatikan dan memutar otak bagaimana cara meningkatkan dan mempertahankan dayaguna dari segala aspek. Aspek terpenting yang harus diperhatikan yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, itu adalah suatu cara supaya perusahaan atau instansi dapat maju bersaing dengan perusahaan lain.

Yaktiningsasi (Yuliasari, 2021) mendefinisikan bekerja adalah suatu kegiatan mendapatkan hasil yang bernilai bagi individu tersebut, dalam menjalankan kegiatan tersebut individu harus mengabdikan pada organisasi kerja yang formal. Bekerja merupakan pilihan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup dan meraih aktualisasi diri serta mencari pengalaman yang dianggap berharga dalam suatu pekerjaan. Setiap orang yang mengabdikan dirinya pada suatu instansi atau perusahaan harus memiliki rasa tanggung jawab, menaati peraturan yang ditetapkan oleh instansi, dan mempunyai sikap jujur terhadap instansi tersebut. Berdasarkan pendapat dari Steers & Porter (Martiwidiana dkk., 2012), loyalitas kerja meningkat ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan adalah bentuk pemenuhan dalam menghidupi diri mereka sendiri, hal tersebut membuat pekerja merasa mampu mempertahankan dirinya untuk bekerja mengabdikan pada perusahaan.

Loyalitas kerja menurut Poerwopoespito (Astuti dkk., 2022) adalah hal yang mampu ditinjau dari segi perilaku pegawai untuk menunjukkan keterampilan serta potensinya, dalam melakukan ketaatan peraturan serta tanggung jawab, kejujuran dan kedisiplinan dalam bekerja. Pendapat lain menurut Swedjaja Rajput (2016) loyalitas kerja adalah sumber kekuatan pegawai ketika menghadapi pekerjaannya, sehingga memberikan kinerja yang optimal dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang diinginkan (Astuti dkk., 2022).

Loyalitas mengacu pada ketersediaan individu dalam menyalurkan pikiran dan juga kesetiiaannya pada perusahaan atau instansi. Keberhasilan bisnis ditunjang juga dengan adanya loyalitas pegawai sebagai sumber optimalnya kinerja pegawai. Loyalitas merupakan suatu perilaku yang memberikan dedikasi terhadap tercapainya tujuan perusahaan, serta memberikan keyakinan bahwa perusahaan ini merupakan pilihan yang tepat untuk bekerja (Pandey, Chetna & Khare., 2012).

Nitisemito (Afifah, I., & Sopiany, 2017) ketika karyawan memiliki rasa loyalitas yang rendah akan memberikan dampak pada tingkat produktivitas perusahaan menjadi menurun, sehingga peluang tingkat absen meningkat dan tindakan melawan terhadap pemimpin. Jika karyawan tidak memiliki loyalitas pada perusahaan, maka akan mengakibatkan karyawan tersebut tidak memiliki rasa semangat dalam bekerja, kurangnya rasa tanggung jawab dan kinerja karyawan menjadi seenaknya. Hasibuan (Susan, 2019) pegawai yang tingkat loyalitasnya tinggi pasti akan memberikan kemampuan dirinya melebihi dari kondisi yang biasanya. Pada keadaan tersebut, perusahaan juga harus memfasilitasi kinerja karyawan akan lebih memajukan perusahaan dan mempertahankan MSDM yang berkualitas.

Loyalitas karyawan sering kali dipegaruhi oleh tingkat tinggi rendahnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Heryati (Munadzifah & Fahrullah, 2021) “mengungkapkan bahwa sebanyak 16 indikator yang ada pada loyalitas karyawan yaitu bertahan dalam organisasi, mentaati peraturan, bersedia lembur demi menyelesaikan pekerjaan, mempromosikan organisasi perusahaan, menjaga rahasia bisnis perusahaan, memakai produk hasil dari perusahaan, ikut serta dalam kegiatan perusahaan, bersedia mementingkan dalam kepentingan perusahaan, memberikan saran demi kepentingan bersama, bersdia taat pada arahan dan intruksi dari organisasi, merawat dan tidak memboroskan fasilitas perusahaan, tidak seenaknya izin sakit, mampu bekerja sama, bekerja dengan aman, mampu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan”.

Karyawan yang tetap bekerja pada perusahaan dalam pemberian ganjaran yang disebut intensif, akan mampu mengurangi sedikitnya jumlah pegawai yang

*resign* pada suatu instansi menjadi penentu tingkat loyalitas pegawai pada suatu instansi tersebut Marnis (2008). Loyalitas yang tumbuh pada setiap diri pegawai menjadikan suatu harapan bagi tiap-tiap instansi, *feedback* yang diberikan perusahaan pada pegawai pastinya tidak sekedar dijadikan sebagai aset, tetapi juga dijadikan sebagai mitra kerja perusahaan guna dalam memenuhi target yang sudah dirancang oleh perusahaan Prabowo Putro (2021).

Adekunle (2014) menyebutkan bahwa hal terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah adanya rasa loyalitas pada karyawan, karena akan menekan pada biaya perekrutan karyawan baru sehingga memudahkan perusahaan untuk beroperasi, dan ketika banyak karyawan yang ingin berhenti bekerja maka hal tersebut akibat karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Mary (I. W. S. Putra dkk., 2019) perihal tenaga kerja, instansi sebaiknya lebih memfokuskan pada pengembangan potensi pekerja yang dijadikan sebagai strategi awal instansi, karena suatu instansi yang berhasil adalah instansi yang dapat memajukan serta memaksimalkan kemampuan pekerjanya.

Perusahaan tanpa sadar memberikan tekanan yang cukup berat pada karyawannya sehingga mengakibatkan karyawan tersebut memiliki loyalitas yang rendah pada perusahaan. Terdapat banyak permasalahan sebagai penyebab menurunnya loyalitas kerja pegawai yaitu adanya perasaan ingin mencari pekerjaan lain yang lebih menghargai kinerja pegawai dan memberikan jenjang karir yang baik bagi pegawai. Tanda-tanda dari penurunan tingkat loyalitas kerja pada pegawai adalah banyaknya pegawai yang terlambat bekerja, pegawai sering melakukan pelanggaran pada aturan kerja, mimik wajah yang cenderung muram atau tidak bersemangat, absensi pada pegawai yang tinggi dan pegawai mulai malas bekerja. Kesimpulan dari beberapa definisi tentang loyalitas kerja pada pegawai menurut para ahli adalah bentuk pengabdian pegawai pada perusahaan dengan menyalurkan pengetahuan serta perhatiannya pada perusahaan. Jika loyalitas pada pegawai semakin rendah, perusahaan akan lebih sering dalam melakukan pergantian pegawai.

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai bank BNI Kantor Cabang Kendal sebelum melakukan penelitian lebih lanjut. Berikut ini ungkapan pendapat pegawai mengenai hal yang dialami sekarang yang berkaitan dengan karir pegawai bank kedepannya.

*“...Dari saya pribadi penyebab permasalahan dari pegawai yang bekerja menjadi pegawai bank yaitu memiliki pressure yang tinggi, dari segi angka akumulatif. Jadi semisal aku kerja nih harus ada target, kan posisi saya bekerja sebagai customer service. Nah, itu ada target sehari harus ada berapa orang yang buka rekening itu ada targetnya. Kalo dari tekanan yang lain itu dari tekanan kegiatan, sudah menjadi rahasia umum bahwa bekerja sebagai pegawai bank itu pulangny malam-malam. Dari kami sendiri itu buka layanan dari jam 08.00 dan tutup layanan itu jam 15.00 sore tetapi untuk pengerjaan pendingannya itu bisa sampe maksimal jam 23.00 malam. Biasanya untuk lemburan seperti itu dilakukan pada awal bulan dan akhir bulan. Pasti kegiatan tersebut membuat stres gamungkin ga stres, untuk saya sendiri kan bekerja di dalam ruangan 1x24 jam, bahkan setengah dari kehidupan saya itu ada di kantor. Kemudian, hal yang bikin saya stress itu ketika saya tidak achive, ga achive itu ketika saya tidak mencapai target. Jadi saya kan sehari itu harus dapat minimal 10 nasabah, tapi saya hanya mendapat 5 nasabah. Nah, itu nanti di akhir bulan ada akumulasi pegawai, itu yang membuat saya stress. Tapi kalo tentang loyalitas, saya pribadi pasti akan mematuhi peraturan yang ada dan merasa memiliki tanggung jawab atas tugas dan amanah yang diserahkan pada saya” (OB/ 24 Juni 2023).*

*“...Saya merasa ada tekanan kerja yang membuat loyalitas kerja pada diri saya rendah. Karena bekerja di Bank memiliki banyak tuntutan sehingga menimbulkan stres pada diri saya. Stres yang ditimbulkan sangat mempengaruhi loyalitas pegawai karena tingkat stres membuat pekerjaan menjadi tidak fokus dan memicu demotivasi dalam bekerja. Dari pengalaman yang saya alami permasalahan yang muncul sehingga mampu mempengaruhi loyalitas dalam bekerja adalah rekan kerja yang toxic, waktu kerja yang tidak teratur, sulit untuk bekerja dalam jabatan, kurangnya upgrading skill, beban kerja yang banyak” (R.A/ 25 Juni 2023).*

*“...aa kalau untuk tekanan kerja yang tinggi itu pasti semua pekerja mengalami tekanan yang tinggi karena kita kan juga dibayar sebagai pegawai, tapi jika untuk loyalitas kerja dipengaruhi atau tidak oleh stres kerja, jawaban iya pasti berpengaruh, ya ibaratnya kita kalo kerjaan menumpuk bisa buat stamina kita berkurang jadi kerjanya lambat. Tapi kalo terhadap perusahaan sih engga begitu ya karena semakin beban kita menumpuk merasa jadi ingin cepet-cepet*

*diselesaikan dan kalo dari perusahaan itukan soalnya dapet benefit juga jadinya tetep buat semangat. Dari aku yang paling berpengaruh pada loyalitas kerja itu karena teman-teman kerjanya sih kadang ada yang ga sejalan sama kita itu sangat berpengaruh pada loyalitas kerja kita karena kita sebagai manusia juga pengen punya temen yang support, soalnya kalo kita nemuin temen kerja yang buruk bikin kita yang masuk kerja jadi pengen cepet pulang dan pengen rasanya kaya aduh pindah kerja aja. Tapi kan kadang kita kalo kerja di bank tuh kaya di mutasi gitu kan di pindah-pindah, nah untungnya kalo yang di kc Kendal ini temenya cukup support lah ... dalam urusan kerja tim dan kadang hangout seru-seruan bareng. Jadi kalo untuk yang mempengaruhi loyalitas diri aku rendah atau tinggi itu ya tergantung teman kerjanya. Kalo ke perusahaan sih pasti aku taat aturan karena walaupun tugas tinggi tuh tp tetep dapat gaji yang sesuai jadi aku tetep loyal kalo ke perusahaan” (FI/ 25 Juni 2023)*

Berdasarkan ungkapan wawancara dengan tiga pegawai Bank BNI kantor cabang Kendal, peneliti memperoleh informasi bahwa beberapa pegawai ada yang merasakan loyalitas kerja rendah dan ada juga yang loyalitas kerja terhadap perusahaan tetap tinggi. Pegawai yang loyalitas kerjanya rendah karena mengalami stres kerja dari faktor internal atau eksternal yang berupa tuntutan kerja yang tinggi dan juga rekan kerja yang tidak *supportif* tergantung pada letak mutasi pegawai. Pegawai yang loyalitas kerjanya tinggi merasa bahwa pegawai mempunyai rasa tanggungjawab atas tugas serta amanah yang di embanya, pegawai juga merasa bahwa mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja pegawai tersebut, terdapat pegawai jika memiliki tugas yang menumpuk digunakan sebagai motivasi agar cepat-cepat untuk diselesaikan, dan juga rekan kantor yang baik. Hal tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja, tergantung pada siapa pegawai dihadapkan, tergantung permasalahan yang diterima pegawai, tergantung lingkungan dan rekan kerja yang didapatkan oleh pegawai, dan apakah pegawai mampu dalam mengelola stressor yang diterimanya atau tidak.

Berdasarkan paparan yang sudah diuraikan oleh peneliti diatas, bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh stres kerja. Didukung oleh pendapat Steers dan Porter (Astuti dkk., 2022) “bahwa munculnya loyalitas kerja terdiri dari empat faktor salah satunya adalah karekteristik pekerjaan, dinyatakan sebagai tantangan

pekerjaan, stres kerja, peluang interaksi sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan dan pencocokan pekerjaan”.

Veithzal (Wartono, 2017) menjelaskan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja”. Individu yang mendapati stres pada dirinya akan memberikan efek keresahan serta merasakan tingkat kecemasan yang tinggi, sehingga menyebabkan individu yang mengalami stres cenderung sering lebih mudah emosi, tegang dan kurang bersikap profesional. Dengan demikian, jelas bahwa “stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik” Morgan dkk, (1986). Stres kerja yang muncul akan memberikan penurunan pada tingkat loyalitas pegawai. Loyalitas pegawai yang rendah menurut Ahmad (Nadialista Kurniawan, 2021) timbul akibat adanya rasa tidak nyaman dan ketidakpuasan pegawai pada apa yang telah perusahaan berikan pada pegawai sehingga muncul permasalahan baru dengan banyaknya pegawai yang absen, menghindari pekerjaan, lebih memilih tawaran kerja dengan fasilitas dan tunjangan yang memadai dari pekerjaan yang sebelumnya.

Terdapat karakteristik pembeda antara penelitian ini terhadap penelitian terdahulu seperti penelitian yang sudah banyak dilakukan diantaranya adalah penelitian dari Citra & Fahmi, (2019), (Purwadio, 2021) dan penelitian yang dilakukan oleh (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara pengaruh lingkungan, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja dengan loyalitas kerja. Adapun pembeda dari analisis penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yang terdapat pada variabel bebas yang dilibatkan. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas, pengaruh lingkungan, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan, Penelitian ini melibatkan satu variabel bebas yaitu stres kerja dan juga subjek yang dilibatkan dalam penelitian



sebelumnya juga berbeda dengan subjek yang akan di lakukan. Subjek pada penelitian ini dilakukan pada pegawai Bank BNI Kantor Cabang Kendal.

Berdasarkan paparan yang telah peneliti uraikan diatas, peneliti ingin mengetahui hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai bank BNI Kantor Cabang Kendal.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa masalah penelitian ini, yaitu “Apakah ada hubungan antara stress kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai bank BNI Kantor Cabang Kendal”

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada hubungan antara stres kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai Bank BNI Kantor Cabang Kendal.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dari segi ilmiah, pada hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan ilmu pengetahuan dalam mengembangkan berbagai teori dibidang psikologi, terkhusus mengenai industri dan organisasi. Kemudian mampu memberikan manfaat sebagai materi bacaan yang memungkinkan untuk dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian dengan tema yang relevan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian yang akan dilangsungkan tentu saja memiliki harapan penuh agar mampu menjadi masukan bagi mahasiswa untuk mengambil langkah tepat sejak awal dalam mengontrol atau mengelola pikiran sehingga dapat mengatasi stres kerja. Tak hanya itu, pegawai mampu memahami, mengenal dan mengelola dirinya sendiri agar lebih siap menjalani di dunia kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Loyalitas Kerja**

##### **1. Pengertian Loyalitas Kerja**

Loyalitas merupakan istilah yang diartikan sebagai perilaku positif yang ada dalam diri pegawai terhadap tempat dia bekerja (Mitra, 2020). Walker (Pandey, Chetna & Khare, 2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karyawan yang puas dan akan menjadi loyal ketika mereka menganggap organisasinya memberikan kesempatan untuk menggali potensi lebih dalam, berkembang dan seiring dalam waktu yang bersamaan memberikan jalur karir yang jelas dan mapan yang dapat pegawai kejar dalam perusahaan tersebut.

(Pandey, Chetna & Khare, 2012) menyatakan bahwa loyalitas kerja menggambarkan dedikasi seorang pegawai terhadap kesuksesan instansi dan keyakinan bahwa pilihan yang terbaik bagi pegawai adalah bekerja bagi perusahaan. Seseorang memiliki sikap kerja dimana di dalam diri individu munculnya rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi mampu bekerja secara maksimal serta mampu memberikan tanggungjawab dengan apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan (Kurniawan, 2019).

Sambul (2018) menyatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan karyawan yang terlihat ketika karyawan bersedia dalam memberikan pembelaan serta menjaga organisasi dari internal maupun eksternal pekerjaan dari berbagai halangan atau gangguan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. (Suhardi & Oktari, 2023) loyalitas karyawan pada suatu perusahaan sepenuhnya dibutuhkan demi kesuksesan perusahaan tersebut. Hal ini perlu disadari oleh perusahaan dalam memberikan fasilitas yang setara dengan pengorbanan yang telah karyawan berikan pada perusahaan.

Loyalitas pegawai merupakan bagian terpenting pada perusahaan, tetapi loyalitas tidak sendirinya tumbuh sehingga dibutuhkan peran pemimpin yang mampu mengendalikan dan memajemen SDM dengan baik agar

menumbuhkan loyalitas pegawai (Wibowo et al., 2022). Mayer dan Herscovits (Kurniawan, 2019) menyatakan bahwa “loyalitas kerja merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.”

Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan para ahli diatas, bahwa loyalitas kerja merupakan suatu bentuk sikap setia dan bersedia yang ada pada diri setiap pegawai untuk perusahaan sehingga pegawai tersebut dapat menyumbangkan keahliannya serta tanggung jawab demi mengabdikan pada perusahaan tersebut.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Streers & Porter (Kurniawan, 2019) menjelaskan munculnya loyalitas kerja diakibatkan oleh macam-macam faktor dan dikelompokkan menjadi 4 kategori utama:

- a. Karakteristik Pribadi, pada faktor ini terdiri dari usia dan masa kerja seorang pegawai pada sektor organisasi. Selain itu juga meliputi pada jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras dan perilaku kepribadian, serta kemampuan atau potensi yang dimiliki. Jika karyawan memiliki pribadi yang kurang maka dalam pekerjaan stress kerja akan tinggi dan loyalitas kerja akan menurun (Deshpande, 2013).
- b. Karakteristik Pekerjaan, pada bagian ini biasanya bersinggungan dengan faktor internal pada perusahaan seperti stres kerja, evaluasi kerja, identifikasi tugas, serta adanya *feedback* dan kecocokan tugas. Beradaptasi pada lingkungan kerja termasuk dengan interaksi sosial dimana pegawai memiliki tuntutan terhadap penyesuaian diri pada lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang ada. Pekerjaan yang berat akan menimbulkan stres kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan (Intanasari & Suprajang, 2016).
- c. Karakteristik Desain Perusahaan, hal ini memiliki keterkaitan secara langsung dalam internal perusahaan yang dilihat dari sentralisasi, tingkat keterlibatan pemungutan hasil dan memiliki tingkat formalitas.
- d. Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan, merupakan internalisasi perusahaan oleh individu-individu yang telah selesai bekerja di suatu

perusahaan guna menciptakan rasa aman dan merasakan bahwa keputusan pribadi akan disetujui oleh perusahaan.

Stres kerja adalah tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, yang didorong oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mendesak. Tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang tinggi dapat berdampak buruk terhadap loyalitas karyawan jika tidak ditangani dan diselesaikan. Pentingnya mengatasi stres kerja di organisasi perusahaan, terutama seiring dengan meningkatnya tuntutan efisiensi di tempat kerja. Perusahaan harus mewaspadai stres kerja karyawannya, mengingat karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi dan berperan penting dalam mencapai tujuannya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan (Sianturi & Pramukty, 2023).

Stres kerja juga menjadi faktor pada terbentuknya loyalitas karyawan. Permintaan pekerjaan yang tinggi dengan kombinasi kontrol pekerjaan yang rendah menciptakan stres yang tinggi lingkungan kerja. Tingginya stres karyawan akibat adanya tuntutan pekerjaan akan membuat karyawan untuk memiliki niat berpindah tempat. Tingkat turnover karyawan yang tinggi dianggap sebagai salah satu ekspresi kurangnya loyalitas di antara karyawan (Naufalia, 2022).

Berdasarkan penelitian dari Anisah Fijriyah Safitri mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan (G. D. E. Putra, 2022) stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari penjelasan para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa stres yang merujuk pada pekerja akan secara signifikan mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas kerja pegawai (Deshpande, 2013).

### **3. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja**

Berdasarkan berbagai penjelasan tentang loyalitas di atas, dapat ditinjau ulang bahwa loyalitas sebagai perilaku yang cukup banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor individu dan perusahaan. Sehingga loyalitas

menurut Steers & Porter (Astuti et al., 2022) memiliki tiga aspek yang terdiri dari:

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- b. Keinginan untuk bekerja keras, karena merasa sebagai bagian dari organisasi;
- c. Suatu dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Loyalitas pegawai menurut Saydam (Widi, 2018) yakni memiliki empat aspek antara lain:

- a. Ketaatan atau kepatuhan, kemampuan seorang karyawan dalam mematuhi segala peraturan organisasi yang telah ditetapkan serta mentaati perintah yang diberikan oleh pimpinan yang memiliki wewenang.
- b. Bertanggung jawab, aspek ini biasanya ditandai dengan kesanggupan seorang pegawai dalam menuntaskan tugas yang telah diserahkan secara tepat waktu, dan mampu dalam pengambilan keputusan serta berani mengambil resiko.
- c. Pengabdian, perilaku yang baik berbentuk suatu pemikiran, gagasan, ataupun tenaga, sebagai sebuah wujud kesetiaan, penghormatan yang dilakukan secara ikhlas.
- d. Kejujuran, memiliki arti kesesuaian antara perkataan dan perbuatan sesuai dengan informasi serta kenyataannya.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang digunakan dalam skala loyalitas pada penelitian ini timbul adalah adanya ketaatan karyawan pada perusahaan, kejujuran, kepercayaan dalam mencapai tujuan, hubungan antar rekan kerja, serta pengabdian dalam bekerja.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Morgan dkk, (1986) menyatakan stress adalah keadaan internal yang ditandai dengan permasalahan lingkungan, dan kondisi sosial mampu memicu pada keadaan yang tidak sesuai atau buruk. (Pertwi, 2018) mendefinisikan

stres adalah dampak dari setiap kegiatan dan kondisi lingkungan yang memberikan tekanan berlebihan pada psikologis dan fisik setiap individu.

Individu ketika menjadi pegawai di sektor perusahaan, tak sedikit yang mendapatkan tekanan fisik dan psikis atau mental dalam mengampu pekerjaannya sehingga, mengakibatkan tekanan kerja yang sering disebut dengan stres kerja. Stres kerja (Wartono, 2017) diartikan sebagai tekanan yang timbul pada diri karyawan dikarenakan banyaknya beban tugas yang melebihi kemampuan karyawan.

Gibson (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif yang dimediasi oleh bermacam-macam perbedaan individu dan proses psikologis, dimana hal itu merupakan akibat dari tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal yang memberikan tuntutan pada psikologis dan juga fisik pada individu lain secara berlebihan. Cooper (Khotimah, 2021) menjelaskan stres kerja merupakan suatu respons dalam proses eksternal maupun internal pada individu yang telah menjangkau pada tingkat ketegangan fisik dan psikologis hingga melampaui batas kompetensi pegawai.

Dari beberapa penjelasan teori diatas disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu cara respon psikologis yang timbul dari dalam diri terhadap stimulus yang berlebihan, dengan adanya banyak tuntutan pekerjaan yang melebihi ambang batas kemampuan individu. Sehingga mengakibatkan gangguan pada aktivitas pelaksanaan pekerjaan dan memberika dampak pada perubahan fungsi fisik serta psikis yang normal menjadi abnormal.

## 2. Pengertian Sumber-sumber Stres Kerja

Penyebab stres kerja menurut Sopiah (Oktaria, 2018) menjelaskan bahwa stres yang mempunyai hubungan dengan pekerjaan dikategorikan menjadi 4 jenis utama, sebagai berikut:

- a. Lingkungan fisik, *stressor* yang muncul pada lingkungan kerja.

- b. Stres karena peran atau tugas, *stressor* yang disebabkan karena peran atau tugas yang berlebihan, serta merangkap bermacam peran dalam satu area kerja.
- c. Penyebab stres antar pribadi, *stressor* yang berasal dari perbedaan kepribadian, latar belakang respons dan karakter antar pegawai.
- d. Organisasi, *stressor* yang disebabkan oleh adanya kebijakan dan peraturan organisasi tempat individu bekerja

Sumber stres menurut Sobirin (2007) mengkategorikan sumber stres menjadi 4 level antara lain individual, kelompok, organisasi dan diluar organisasi.

- a. Level Individual, *stressor* yang muncul dari lingkungan dan berhubungan secara terbuka dengan pekerjaan individu.
- b. Level Kelompok, *stressor* yang berasal pada level kelompok, seperti adanya hubungan interpersonal yang buruk antara pimpinan dan bawahan menyebabkan timbulnya stres dikalangan bawahan.
- c. Level Organisasi, *stressor* yang terjadi pada tingkat organisasi, misalnya pada kebijakan dan strategi organisasi atau struktur dan desain organisasi, serta kondisi lingkungan kerja dan proses organisasi
- d. Level di luar Organisasi, seluruh faktor ketika berhubungan dengan aktivitas individu tetapi tidak berdampingan secara langsung dengan aktivitas organisasi, namun cukup memberikan dampak yang sangat potensial terhadap munculnya stres

Dari penjabaran tentang sumber-sumber stres dapat diambil kesimpulan bahwa sumber-sumber stres mencakup beberapa faktor yaitu, faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Faktor-faktor tersebut merupakan tekanan dari sebagian individu dalam menjalankan pekerjaannya yang mampu memberikan perubahan secara pribadi, lingkungan dan keluarga sehingga memicu timbulnya stres.

### 3. Gejala-gejala Stres Kerja

Stres menjadi suatu permasalahan pada tekanan emosional yang dirasakan oleh suatu individu yang akan terlihat sangat jelas gejalanya. Berikut beberapa aspek stres kerja menurut Behr & Newman (Larissa dkk., 2023) terdapat gejala dari stres kerja yang dikategorikan menjadi 3 gejala, antara lain:

- a. Gejala Fisiologis, merupakan gejala pertama yang diamati, terkhusus dalam penelitian ilmu kesehatan dan medis. Stres lebih menjurus pada perubahan metabolisme tubuh, peningkatan tekanan darah, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, sakit kepala, bahkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, dari sudut pandang psikologis, stres akan menimbulkan perasaan tidak puas. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun, kondisi psikologis lain seperti ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, bosan, suka menunda-nunda juga bisa terjadi. Hasil menyatakan bahwa ketika seseorang diposisikan pada pekerjaan dengan beragam tuntutan dan saling berseberangan atau ketika peran, wewenang dan tanggung jawab dari pemegang jabatan tidak jelas, maka stres dan ketidakpuasan akan meningkat.
- c. Gejala Perilaku, gejala stres yang berhubungan dengan perilaku terdiri dari perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, penurunan keterkaitan komunikasi dengan teman serta anggota keluarga.

Sopiah (Megawati, 2019) menyatakan bahwa terdapat tiga gejala dalam stress kerja, sebagai berikut:

- a. Gejala Fisik, dampak stres pada aspek fisik, yaitu penyakit jantung, bisul, hipertensi, sakit kepala, gangguan tidur, kondisi menjadi semakin buruk ketika sedang sakit
- b. Gejala Psikologi, dampak stres pada aspek psikis, yaitu rasa tidak puas pada kinerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan semangat menjadi menurun.
- c. Gejala Perilaku, dampak stress pada aspek perilaku, yaitu menurunnya kinerja, meningkatnya angka kecelakaan dalam bekerja, pengambilan



keputusan yang tidak tepat, meningkatnya tingkat absensi, dan sikap agresif sering di tempat kerja

Husnah (2019) mengemukakan ada tiga gejala-gejala stres kerja, antara lain:

- a. Gejala fisik, seperti sakit kepala, sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), keringat dingin yang berlebihan, pola tidur yang berantakan, kaku leher belakang sampai punggung, gangguan psikoseksual, kurang memiliki nafsu makan.
- b. Gejala emosional, seperti sulit untuk fokus, cemas, tidak dapat mengontrol emosi, gelisah, dan mudah menyerah.
- c. Gejala sosial, seperti merokok yang berlebihan, banyak minum-minuman keras, banyak makan, menutup diri pergaulan sosial, mudah emosi.

Dari penjelasan para ahli tentang gejala-gejala stres kerja dapat ditarik disimpulkan bahwa stres kerja memiliki 3 gejala utama yang dinyatakan akan menimbulkan stres kerja yaitu: gejala fisik, gejala mental, gejala perilaku.

### **C. Hubungan antara Stres Kerja dengan Loyalitas kerja**

Seseorang yang pada dasarnya sudah mulai meniti karirnya di dunia pekerjaan dengan menjadi salah satu pegawai di salah satu sektor perusahaan, tidak dapat dipungkiri akan menghadapi berbagai tuntutan tugas serta realita yang akan terjadi di dunia pekerja. Hal itu yang akan menentukan bagaimana sikap loyalitas pegawai pada perusahaan tersebut. Fuanida (Anjani & Supartha, 2020) menyatakan bahwa “loyalitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode tertentu”. Loyalitas pegawai sudah dianggap sebagai penanda positif bagi tingkatan individu dan pekerja.

Anwar (2018) menjelaskan loyalitas kerja adalah suatu bentuk kesetiaan atau pengabdian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Steers & Porter (Kosasih, 2018) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan sikap dalam mempertahankan dan menciptakan dengan pemenuhan kewajiban perusahaan dalam pemberian hak-hak pegawai sehingga pegawai tercukupi dalam pemenuhan kebutuhan hidup pegawai. Wan (2013) mendefinisikan loyalitas karyawan

merupakan hasil dari kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap perusahaan tempat pegawai bekerja sehingga menimbulkan korelasi psikologis antara pegawai dengan perusahaan yang memunculkan rasa tanggung jawab pegawai pada perusahaan.

Beberapa orang kebanyakan memperoleh identitasnya melalui pekerjaan, namun cukup banyak juga seseorang yang mendapati dalam dirinya stres emosi dan tidak memiliki rasa percaya diri karena tidak memiliki kemampuan untuk bekerja (Santrock, 2020). Rizky & Saragih (Anjani & Supartha, 2020) permasalahan stres yang muncul pada pegawai di dalam perusahaan merupakan gejala yang harus ditinjau ketika mulai timbulnya tekanan kerja dalam pekerjaan. Tingkat stres karyawan menjadi hal terpenting dalam meningkatkan loyalitas kerja pada pegawai, dimana seorang manajer pada suatu perusahaan harus menanggapi secara serius dalam mengelola dan memperhatikan bagaimana pola lingkungan kerja serta stres kerja yang berada pada kondisi pegawai (I. W. S. Putra et al., 2019).

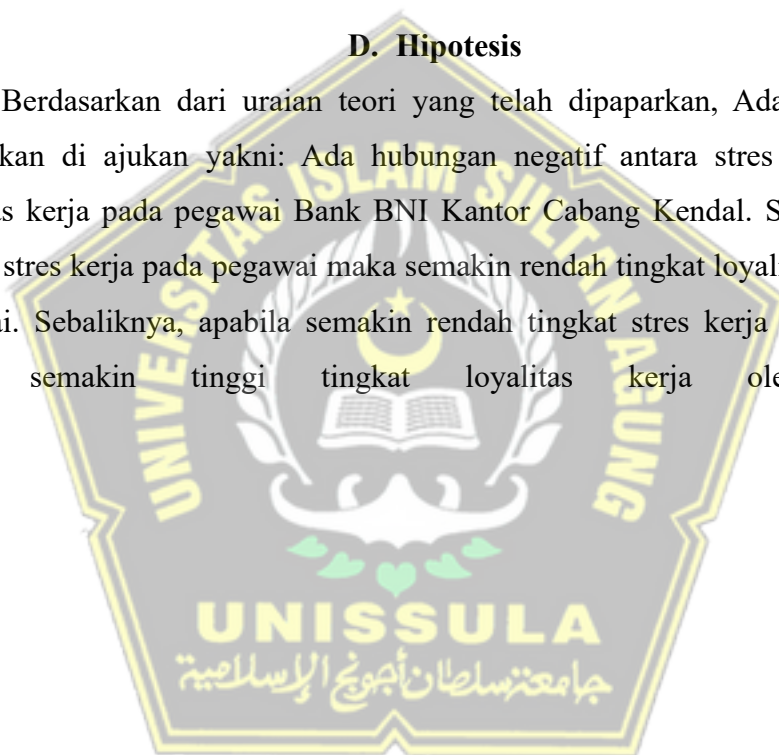
Thomas & Carsten (2017) mendefinisikan stress sebagai respon adaptif diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari aktivitas lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu memaksakan pada tekanan psikologis dan fisik individu. (Suhendarlan, 2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu reaksi pekerja yang dihadapkan dengan tuntutan kerja yang berlebihan dan ketidaksesuaian taraf ilmu pengetahuan serta kompetensi yang pekerja miliki.

Perusahaan perlu dalam memperhatikan tingkat stres yang dialami oleh pegawai, dikarenakan pegawai adalah salah satu aspek utama dalam perusahaan guna mencapai tujuan dan target suatu perusahaan (I. W. S. Putra et al., 2019). Ramadhani & Raharjo (Anjani & Supartha, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap loyalitas kerja pegawai. Intanasari & Suprajang (2016a) Tingkat stres yang tinggi memberikan penurunan hasil pada produktifitas pegawai sehingga mengakibatkan loyalitas kerja pegawai menjadi rendah.

Dari penjelasan tentang stress kerja diatas dinyatakan juga bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dalam loyalitas pegawai. Hal tersebut ditimbulkan karena tingkat stres kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai merasa tidak maksimal ketika menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Ketika perasaan ketidaknyamanan pada pegawai tersebut muncul, maka kecenderungan dalam melakukan pemberhentian kerja kemudian mencari pekerjaan di perusahaan yang lain akan terjadi. Dengan mencari perusahaan yang dapat membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan dari uraian teori yang telah dipaparkan, Adapun hipotesis yang akan di ajukan yakni: Ada hubungan negatif antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai Bank BNI Kantor Cabang Kendal. Semakin tinggi tingkat stres kerja pada pegawai maka semakin rendah tingkat loyalitas kerja pada pegawai. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat stres kerja pada pegawai maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja oleh pegawai



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Kidder (1981) variabel adalah taraf peneliti dalam mempelajari serta mengambil kesimpulan dari variabel tersebut. Identifikasi variabel yaitu suatu langkah dalam menentukan variabel-variabel utama dalam sebuah penelitian yang digunakan sebagai penentu fungsi masing-masing variabel (Azwar, 2022). Variabel dijelaskan sebagai suatu karakter atau nilai seseorang, yang memiliki beberapa variasi tertentu yang peneliti tetapkan agar dapat dipelajari lebih lanjut kemudian disimpulkan (Endra, 2017). Variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Tergantung (Y) : Loyalitas Kerja
2. Variabel Bebas (X) : Stres Kerja

#### **B. Definisi Oprasional**

Definisi oprasional yaitu penjelasan pada variabel yang disusun sesuai dengan karakteristik-karakteristik dari pada variabel yang dapat diteliti (Azwar, 2022). Definisi oprasional ini dijalankan dengan tujuan medapatkan suatu pernyataan yang mempunyai arti tunggal pada unsur dalamnya serta mampu diterima secara rasional dan objektif (Azwar, 2022). Sehingga terdapat definisi oprasional yang tercantum pada penelitian ini antarlain:

##### **1. Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja merupakan suatu sikap kesetiaan yang ada dalam diri individu terhadap perusahaan sehingga memiliki kesediaan untuk bekerja pada perusahaan tersbut dalam jangka yang panjang. Loyalitas kerja pada penelitian ini akan diukur dengan skala loyalitas kerja berdasarkan aspek loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Saydam (Widi, 2018) yang meliputi aspek ketaatan atau kepatuhan, pengabdian, bertanggung jawab, sikap kerja, kejujuran. Skor yang tinggi menunjukkan semakin tinggi tingkat loyalitas kerja pegawai terhadap perusahaan. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat loyalitas kerja pegawai.

## 2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana beban secara psikologis, fisiologis dan perilaku sudah mencapai batas ambang dari kemampuan suatu individu, sehingga individu merasa keadaan tersebut membentuk beban pikiran seseorang. Stres kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan skala stres kerja berdasarkan sumber-sumber penyebab stres kerja yang dikemukakan oleh Sopiah (Oktaria, 2018) yakni tipe kepribadian, tekanan kerja, kondisi lingkungan kerja, kemampuan bekerja. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai. Skor yang rendah menunjukkan bahwa semakin rendah juga stres kerja yang dialami pegawai.

### C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

#### 1. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dan mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari kemudian dibuat kesimpulannya (Muhyi dkk., 2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Bank BNI Kantor Cabang Kendal yang berjumlah 69 karyawan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Pegawai Bank BNI Kantor Cabang Kendal
- b. Pegawai dengan rentan usia 20-45 tahun
- c. Pegawai dengan lamanya masa kerja
- d. Pegawai dengan tingkat Pendidikan
- e. Pegawai kontrak yang berhubungan langsung dengan customer

Berikut rincian jumlah populasi pegawai Bank BNI KC Kendal.

**Tabel 1. Rincian Data Pegawai Bank BNI KC Kendal**

| No.          | Sub Bagian             | Jumlah    |
|--------------|------------------------|-----------|
| 1            | BINA BNI               | 19        |
| 2            | TAD (Tenaga Alih Daya) | 32        |
| <b>Total</b> |                        | <b>51</b> |

#### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Muhyi dkk., 2018). Sampel dalam penelitian

ini adalah seluruh populasi pegawai kontrak Bank BNI Kantor Cabang Kendal.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan sampel yang digunakan pada suatu penelitian (Sugiyono, 2010). Teknik *simple random sampling* digunakan sebagai pengambilan sampel pada penelitian ini. *Simple random sampling* adalah suatu metode yang digunakan untuk memilih anggota sampel dari suatu populasi yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata pada populasi tersebut (Sugiyono, 2010).

Teknik *simple random sampling* dalam penelitian ini mengambil sampel yang dilakukan dengan cara acak dari populasi jumlah keseluruhan pegawai kontrak Bank BNI Kantor Cabang Kendal.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan datanya adalah skala. Skala pengukuran adalah suatu konvensi yang dijadikan acuan guna menentukan panjang dan pendeknya interval suatu alat ukur, sehingga apabila alat ukur tersebut digunakan maka akan menghasilkan data yang bersifat kuantitatif (Sugiyono, 2010). Penelitian ini menggunakan skala, antara lain:

##### 1. Skala Loyalitas Kerja

Penyusunan skala loyalitas kerja pada penelitian ini dibuat berdasarkan aspek yang disusun oleh Saydam (Widi, 2018) dan diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan” oleh (Soni, 2023) yang meliputi aspek ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Hasil perhitungan reliabilitasnya ialah 0,932 lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa data loyalitas kerja reliabel. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, disusun *blueprint* skala loyalitas kerja sebagai berikut:

**Tabel 2. *Blueprint* Skala Loyalitas Kerja**

| No | Aspek                   | Jumlah Aitem     |                    | Jumlah    |
|----|-------------------------|------------------|--------------------|-----------|
|    |                         | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |           |
| 1  | Ketaatan atau Kepatuhan | 2,15,16          | 1,10,12            | 6         |
| 2  | Bertanggung Jawab       | 11,7,18,4,13     | 6,17,21            | 8         |
| 3  | Pengabdian              | 5,22             | -                  | 2         |
| 4  | Kejujuran               | 19,3             | 20,14,9,8          | 6         |
|    | <b>Total</b>            | <b>12</b>        | <b>10</b>          | <b>22</b> |

Skala loyalitas kerja ini menggunakan dua jenis item, yaitu aitem *favorable* (mendukung) dan aitem *unfavorable* (tidak mendukung). Aitem *favorable* berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mendukung aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavorable* berisikan pertanyaan-pertanyaan yang tidak mendukung aspek yang diungkap. Terdapat empat bentuk alternatif jawaban yang akan digunakan dalam skala ini antara lain, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

## 2. Skala Stres Kerja

Penyusunan skala stres kerja pada penelitian ini dibuat berdasarkan sumber-sumber penyebab yang disusun oleh Sopiha (Oktaria, 2018) dan diadaptasi dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Analisis Konflik dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ Kota Bandung” oleh (Sari, 2020) yakni tipe kepribadian, tekanan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kemampuan bekerja. Hasil perhitungan reliabilitasnya ialah 0,841 lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa data stres kerja reliabel. Berdasarkan sumber-sumber tersebut, disusun *blueprint* skala stres kerja sebagai berikut:

**Tabel 3. *Blueprint* Skala Stres Kerja**

| No | Aspek                    | Jumlah Aitem     |                    | Jumlah    |
|----|--------------------------|------------------|--------------------|-----------|
|    |                          | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |           |
| 1  | Tipe Kepribadian         | 9,13             | 2,5,15             | 5         |
| 2  | Tekanan Pekerjaan        | 6,16,22          | 10,14,19           | 6         |
| 3  | Kondisi Lingkungan Kerja | 1,3,11,20        | 7,17,23            | 7         |
| 4  | Kemampuan Bekerja        | 8,18,24          | 4,12,21            | 6         |
|    | <b>Total</b>             | <b>12</b>        | <b>12</b>          | <b>24</b> |

Skala stress kerja ini menggunakan dua jenis item, yaitu aitem *favorable* (mendukung) dan aitem *unfavorable* (tidak mendukung). Aitem *favorable* berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mendukung aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavorable* berisikan pertanyaan-pertanyaan yang tidak mendukung aspek yang diungkap. Pada skala ini menggunakan empat model alternatif jawaban antara lain Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

### **E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur**

#### **1. Validitas**

Validitas mempunyai pengertian yaitu seberapa jauh presisi suatu skala dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Pada pengukuran bisa dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran tentang variabel yang diukur sesuai dengan tujuan dari pengukuran tersebut (Azwar, 2012).

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan validitas isi, dimana validitas isi memiliki arti yaitu validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi aitem sebagai jabaran dari indikator keperlakuan atribut yang diukur lewat analisis oleh *expert judgement* (Azwar, 2012). *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

#### **2. Uji Daya Beda Aitem**

Uji daya beda aitem merupakan sejauh mana suatu aitem dapat membedakan antara individu maupun kelompok individu yang mempunyai dan yang tidak mempunyai atribut yang diukur (Azwar, 2012). Uji daya beda aitem dilakukan dengan cara memilih aitem untuk mencocokkan fungsi pengukuran alat ukur dengan fungsi pengukuran skala (Azwar, 2012). Pengujian daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan metode yang menghitung koefisien korelasi antara sebaran skor aitem dengan sebaran skor skala, sehingga menghasilkan total aitem koefisien korelasi ( $r_{ix}$ ) (Azwar, 2012).

Batas kriteria penelitian aitem berdasarkan korelasi aitem total adalah  $r_{ix} \geq 0.30$ , artinya semua daya beda aitem mempunyai koefisien korelasi minimal



0.30 dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang mempunyai  $r_{ix}$  atau  $r_{i(x-i)}$  kurang dari 0.30 dianggap sebagai aitem yang mempunyai daya beda rendah (Azwar, 2012).

Perhitungan dalam penelitian ini pada uji daya beda aitem menggunakan teknik korelasi product moment dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions)

### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada yaitu sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Hasil pengukuran hanya dapat dipercaya apabila dengan melakukan pengukuran beberapa kali terhadap kelompok yang sama atau beberapa subjek tes diperoleh hasil yang relatif sama, apabila aspek-aspek yang diukur pada subjek tes tidak berubah (Azwar, 2012). Koefisien reliabilitas secara teoritik besarnya berada dalam rentang angka 0.00 sampai dengan angka 1.00 yang artinya apabila koefisien reliabilitas yang besarnya mendekati angka 1.00 maka semakin reliabel alat ukurn tersebut (Azwar, 2012).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 25.0 *for Windows*. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala loyalitas kerja.

#### F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan menyusun data secara sistematis ketika data dari semua responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2010). Metode analisis data digunakan dalam rangka untuk menguji hipotesis (Azwar, 2012). Sehingga, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan untuk melakukan perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa teknik analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis ini yaitu studi populasi. Studi Populasi adalah kelompok yang dipertimbangkan untuk studi atau alasan statistik (Sugiyono, 2015).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kanchah Penelitian**

Orientasi kanchah penelitian didefinisikan sebagai bagian dari langkah-langkah yang harus dilakukan sebelum melaksanakan penelitian, hal ini dilakukan untuk dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan lancarnya kegiatan penelitian. Sebelum melaksanakan penelitian langkah pertama yang dilakukan peneliti yaitu mengamati lokasi penelitian sesuai dengan karakteristik populasi yang sudah peneliti tetapkan. Lokasi pelaksanaan penelitian ini berada di Bank BNI Kantor Cabang Kendal di Jalan Pemuda No.15 A, Kersan, Kebondalem, Kec. Kendal, Kabupaten Kendal.

Bank BNI KC Kendal adalah bagian dari perusahaan BUMN yang terletak di Kabupaten Kendal, Jawa Tengah. Sejak didirikan pada tahun 1946 dengan tujuan untuk membantu pemulihan ekonomi pasca perang. Bank BNI kini telah mempunyai kantor cabang yang telah tersebar di seluruh Indonesia termasuk di Kendal. Bank BNI berfokus pada bidang perbankan dengan memberikan pelayanan terbaik kepada Masyarakat.

Penelitian ini diawali dengan mewawancarai sebanyak 4 orang pegawai Bank BNI KC Kendal mengenai loyalitas kerja dan stres kerja. Peneliti kemudian mendefinisikan objek sesuai pada karakteristik sampel yang akan diteliti dan mencari teori-teori yang relevan serta mendukung terkait penelitian yang dijalankan oleh peneliti. Peneliti memilih Bank BNI KC Kendal sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan berikut:

- a. Terdapat permasalahan mengenai loyalitas kerja yang diungkapkan melalui wawancara oleh pegawai kontrak Bank BNI KC Kendal mengenai kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

- b. Penelitian mengenai variabel yang akan peneliti teliti belum pernah dilaksanakan atau dilakukan di tempat tersebut.
- c. Lokasi penelitian sesuai dengan permasalahan yang akan peneliti teliti.
- d. Jumlah subjek dan karakteristik subjek sesuai dengan kriteria yang peneliti tetapkan.
- e. Terdapat izin yang mudah dari pihak Bank BNI KC Kendal sebagai partner penelitian dengan Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk melakukan penelitian.

## 2. Persiapan Penelitian

Pelaksanaan penelitian harus dilakukan melalui prosedur yang baik dan juga melalui prosedur yang benar oleh karena itu, sebelum melakukan penelitian agar tidak terjadi kesalahan pada saat penelitian peneliti harus menyiapkan segalanya dengan matang. Pada penelitian ini terdapat beberapa persiapan yang akan dilakukan, antarlain:

### a. Persiapan Perizinan

Sebelum melakukan penelitian, syarat yang harus dipenuhi adalah perizinan penelitian. Perizinan diawali dengan mengajukan surat permohonan izin penelitian dan permohonan data siswa kepada pihak Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan untuk Rektor UNISSULA. Selanjutnya peneliti mengajukan surat izin yang sudah diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA dengan nomer surat 15/C.1/Psi-SA/I/2024 kepada Pimpinan Bank BNI KC Kendal.

### b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur untuk mengumpulkan data disusun dari indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari aspek-aspek dalam satu variabel. Penelitian ini menggunakan skala loyalitas kerja dan skala stres kerja.

Setiap skala terdiri dari dua item yakni aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Kedua skala tersebut memiliki alternatif jawaban yang sama dengan menggunakan 4 (empat) pilihan jawaban dan skor masing-masing yaitu pada item *favorable* yaitu sangat sesuai (SS) skor 4, sesuai (S) skor

3, tidak sesuai (TS) skor 2 dan sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Untuk item *unfavorable* yaitu sangat sesuai (SS) skor 1, sesuai (S) skor 2, s tidak sesuai (TS) skor 3 dan sangat tidak sesuai (STS) skor 4. Skala pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

### 1) Skala Loyalitas Kerja

Penyusunan skala loyalitas kerja pada penelitian ini dibuat berdasarkan aspek yang disusun oleh Saydam (Widi, 2018) dan diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan” oleh (Soni, 2023) yang meliputi aspek ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Berikut rincian *blueprint* variabel skala loyalitas kerja dijelaskan sebagai:

**Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Loyalitas Kerja**

| No | Aspek                   | Jumlah Aitem     |                    | Jumlah    |
|----|-------------------------|------------------|--------------------|-----------|
|    |                         | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |           |
| 1  | Ketaatan atau Kepatuhan | 2,15,16          | 1,10,12            | 6         |
| 2  | Bertanggung Jawab       | 11,7,18,4,13     | 6,17,21            | 8         |
| 3  | Pengabdian              | 5,22             |                    | 2         |
| 4  | Kejujuran               | 19,3             | 20,14,9,8          | 6         |
|    | <b>Total</b>            | <b>12</b>        | <b>10</b>          | <b>22</b> |

### 2) Skala Stres Kerja

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini akan diperoleh dari sumber-sumber stres kerja yang disusun oleh Sopiah (Oktaria, 2018) dan diadaptasi dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Analisis Konflik dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ Kota Bandung” oleh (Sari, 2020) yakni tipe kepribadian, tekanan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kemampuan bekerja. Sehingga terdapat rincian *blueprint* variabel skala stres kerja yaitu:

**Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja**

| No | Aspek                    | Jumlah Aitem     |                    | Jumlah    |
|----|--------------------------|------------------|--------------------|-----------|
|    |                          | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |           |
| 1  | Tipe Kepribadian         | 9,13             | 2,5,15             | 5         |
| 2  | Tekanan Pekerjaan        | 6,16,22          | 10,14,19           | 6         |
| 3  | Kondisi Lingkungan Kerja | 1,3,11,20        | 7,17,23            | 7         |
| 4  | Kemampuan Bekerja        | 8,18,24          | 4,12,21            | 6         |
|    | <b>Total</b>             | <b>12</b>        | <b>12</b>          | <b>24</b> |

### B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada hari Rabu, 16 Januari 2024 sampai 21 Januari 2024. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung secara *online* dengan cara peneliti menyesuaikan kabar dari Bapak Johan selaku kepala bagian umum pegawai Bank BNI KC Kendal. Penyebaran skala penelitian menggunakan google form yang disebarakan melalui grup whatsapp kepada pimpinan bagian devisi masing-masing pegawai dan meminta bantuan relasi yang menjadi salah satu pegawai Bank BNI KC Kendal. Setelah mengisi google form, para pegawai yang sudah mengisi akan diberikan *gift* bagi 3 orang yang beruntung.

Teknik penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan penentuan jumlah sampel yang ditentukan dengan cara mengambil sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada (Azwar, 2012). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi penelitian pada pegawai kontrak Bank BNI KC Kendal dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 51 pegawai. Adapun rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 6. Data Pegawai Bank BNI KC Kendal yang Menjadi Subjek Penelitian**

| Data Logistik dan Manajemen Modal Manusia 2024 |                        |           |
|--|------------------------|-----------|
| No.  | Sub Bagian             | Jumlah    |
| 1  | BINA BNI               | 19        |
| 2  | TAD (Tenaga Alih Daya) | 32        |
|  | <b>Total</b>           | <b>51</b> |

### C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah sebuah tahapan penelitian yang dilakukan sebelum melakukan analisis data. Uji asumsi melakukan beberapa tahapan yaitu

dengan melakukan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang diterapkan kepada masing-masing variabel yang sedang diteliti. Pengujian asumsi dilakukan menggunakan SPSS versi 25.0 for windows.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan mengetahui apakah suatu data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dapat diuji dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Data berdistribusi dengan normal jika signifikansinya  $>0,05$ . Hasil uji normalitas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel        | Mean  | Standar deviasi | KS-Z  | Sig.  | P        | Ket.   |
|-----------------|-------|-----------------|-------|-------|----------|--------|
| Loyalitas Kerja | 75,25 | 8,727           | 0,971 | 0,302 | $> 0,05$ | Normal |
| Stress Kerja    | 59,29 | 4,743           | 1,193 | 0,116 | $> 0,05$ | Normal |

Hasil analisis data menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel stress kerja terhadap loyalitas kerja berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan sebuah prosedur penelitian untuk memahami apakah terdapat hubungan antar variabel dan apakah hasilnya menunjukkan adanya signifikan atau tidak signifikan antar variabel yang sedang diteliti dengan menggunakan uji F linier. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.0 for windows.

Berdasarkan uji linieritas yang telah dilakukan pada variabel stress kerja terhadap loyalitas kerja dan diperoleh  $F_{linier}$  sebesar 0,461 dengan taraf signifikansi  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara stress kerja terhadap loyalitas kerja berkorelasi secara linear.

#### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji korelasi *pearson* yang merupakan salah satu uji koefisien korelasi dalam statistik parametrik. Hal ini bertujuan menguji hubungan dari variabel bebas (X) dengan variabel

tergantung (Y). Sesuai dari hasil uji korelasi tersebut yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai bank BNI kantor cabang kendal dan data yang akan dikorelasikan terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson* diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = -0,690$  dengan taraf signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai kontrak bank BNI kantor cabang Kendal.

Sumbangan efektif variabel stres kerja terhadap loyalitas kerja didapatkan hasil sebesar 39,9% dan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepribadian karyawan, desain perusahaan, pengalaman bekerja, serta faktor lainnya.

#### D. Deskripsi Hasil Penelitian

Uraian dari data penelitian berguna untuk mengungkap gambaran mengenai skor suatu pengukuran dan juga digunakan sebagai penjelasan mengenai kondisi subjek dalam kaitannya dengan atribut yang diteliti. Kategori subjek menggunakan model distribusi normal. Hal ini berkaitan dengan pembagian atau pengelompokan subjek berdasarkan kelompok-kelompok yang bertingkat terhadap setiap variabel yang diungkap. Dalam penelitian ini distribusi normal kelompok pada subjek dalam penelitian ini dibagi menjadi lima satuan deviasi, sehingga didapatkan  $6/5 = 1,3$  SD:

**Tabel 8. Norma Kategorisasi Skor**

| Rentang Skor                                 | Kategorisasi  |
|--|---------------|
| $\mu + 1.5 \sigma < x$                       | Sangat Tinggi |
| $\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$ | Tinggi        |
| $\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 0.5 \sigma$ | Sedang        |
| $\mu - 1.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$ | Rendah        |
| $x \leq \mu - 1.5 \sigma$                    | Sangat Rendah |

Keterangan:  $\mu$  = Mean hipotetik;  $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

## 1. Deskripsi Data Skor Stres Kerja

Skala Stress Kerja mempunyai 24 aitem dengan rentang skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang didapat subjek adalah 24 dari  $(24 \times 1)$  dan skor tertinggi adalah 96 dari  $(24 \times 4)$ . Untuk rentang skor skala yang didapat 72 dari  $(96 - 24)$ , dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6  $(96-24):6 = 12$  dan hasil *mean* hipotetik 60 dari  $(96 + 24): 2$ .

Deskripsi skor skala stress kerja diperoleh skor minimum empirik 43, skor maksimum empirik yaitu 70, *mean* empirik 58,56 dan nilai standar deviasi empirik 5,863.

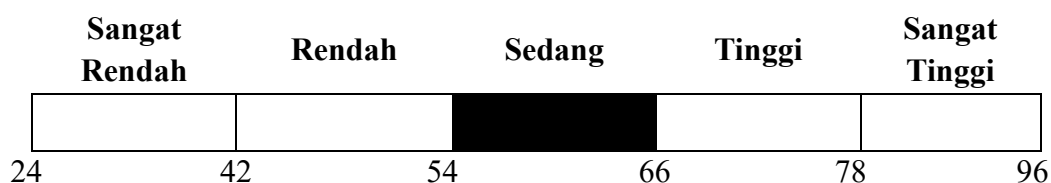
**Tabel 9. Deskripsi Skor Pada Skala Stres Kerja**

|                 | Empirik | Hipotetik |
|-----------------|---------|-----------|
| Skor Minimum    | 43      | 24        |
| Skor Maksimum   | 65      | 96        |
| Mean (M)        | 59,29   | 60        |
| Standar Deviasi | 4,743   | 12        |

Berdasarkan pada mean empirik yang terdapat pada kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui rentang skor subjek berada pada kategori sedang yaitu sebesar 58,56. Adapun deskripsi data variabel stress kerja secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi adalah:

**Tabel 10. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja**

| Norma            | Kategorisasi  | Jumlah    | Presentase  |
|------------------|---------------|-----------|-------------|
| $78 < X$         | Sangat Tinggi | 0         | 0%          |
| $66 < X \leq 78$ | Tinggi        | 0         | 0%          |
| $54 < X \leq 66$ | Sedang        | 43        | 84,3%       |
| $42 < X \leq 54$ | Rendah        | 8         | 15,7%       |
| $X \leq 42$      | Sangat Rendah | 0         | 0%          |
|                  | <b>Total</b>  | <b>51</b> | <b>100%</b> |



**Gambar 1. Kategorisasi Persebaran Skor Variabel Stress Kerja**



## 2. Deskripsi Data Skor Loyalitas Kerja

Skala Loyalitas Kerja mempunyai 22 aitem dengan rentang skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang didapat subjek adalah 22 dari  $(22 \times 1)$  dan skor tertinggi adalah 88 dari  $(22 \times 4)$ . Untuk rentang skor skala yang didapat 66 dari  $(88 - 22)$ , dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6  $(88-22):6 = 11$  dan hasil *mean* hipotetik 55 dari  $(88 + 22): 2$ .

Deskripsi skor skala Loyalitas Kerja diperoleh skor minimum empirik 52, skor maksimum empirik yaitu 88, *mean* empirik 75,25 dan nilai standar deviasi empirik 8,727.

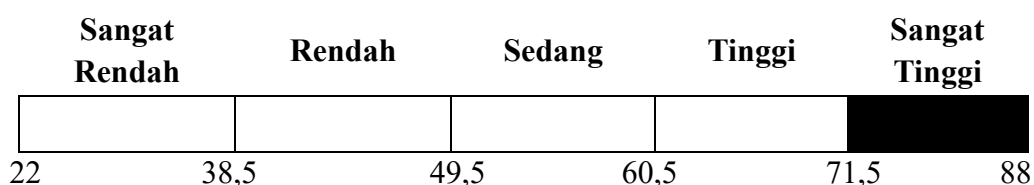
**Tabel 11. Deskripsi Skor Pada Skala Loyalitas Kerja**

|                 | Empirik | Hipotetik |
|-----------------|---------|-----------|
| Skor Minimum    | 52      | 22        |
| Skor Maksimum   | 88      | 88        |
| Mean (M)        | 75,25   | 55        |
| Standar Deviasi | 8,727   | 11        |

Berdasarkan pada *mean* empirik yang terdapat pada kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, terlihat bahwa rentang skor subjek berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 75,25. Gambaran umum data variabel loyalitas kerja mengacu pada norma kategorisasi sebagai berikut:

**Tabel 12. Norma Kategorisasi Skala Loyalitas Kerja**

| Norma                | Kategorisasi  | Jumlah    | Presentase  |
|----------------------|---------------|-----------|-------------|
| $71,5 < X$           | Sangat Tinggi | 32        | 62,7%       |
| $60,5 < X \leq 71,5$ | Tinggi        | 17        | 33,3%       |
| $49,5 < X \leq 60,5$ | Sedang        | 2         | 3,9%        |
| $38,5 < X \leq 49,5$ | Rendah        | 0         | 0%          |
| $X \leq 38,5$        | Sangat Rendah | 0         | 0%          |
|                      | <b>Total</b>  | <b>51</b> | <b>100%</b> |



**Gambar 2. Kategorisasi Persebaran Skor Variabel Loyalitas Kerja**

### E. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai kontrak Bank BNI KC Kendal. Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan analisis *product moment* yang mendapatkan skor koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $r_{xy} = -0,690$  dengan taraf signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai kontrak Bank BNI KC Kendal. Artinya, semakin tinggi tingkat stres pada pegawai Bank BNI KC Kendal, maka semakin rendah tingkat loyalitas pada pegawai Bank. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami pada pegawai kontrak Bank BNI KC Kendal, maka akan semakin tinggi loyalitas kerja pegawai pada perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada karyawan BNI KC Kendal memiliki kategori sedang yakni sebanyak 43 orang. Sedangkan hasil penelitian mengenai skala loyalitas berada pada kategori sangat tinggi yakni berada pada 32 orang. Kemudian hal tersebut diuji dalam uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan nilai korelasi  $-0,690$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  sehingga terdapat hubungan antara stress kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan kontrak Bank BNI KC Kendal. Semakin tinggi stres kerja maka loyalitas kerja karyawan akan semakin rendah, sebaliknya jika stres kerja rendah maka loyalitas kerja karyawan kontrak Bank BNI KC Kendal akan semakin tinggi. Karyawan pada Bank BNI KC Kendal terbagi menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan kontrak cenderung memiliki risiko stres kerja dibanding karyawan tetap. Hal ini dikarenakan status karyawan yang tidak jelas serta pemutusan hubungan kerja yang bisa terjadi kapan saja. Stres kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan diiringi dengan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan dapat menimbulkan stres. Selain itu hubungan interpersonal yang buruk di lingkungan kerja juga dapat memicu stres kerja pada karyawan (Intanasari & Suprajang, 2016).

Pada skor kategorisasi yang sangat tinggi dari variabel loyalitas kerja diperoleh karena adanya kenyamanan yang didapatkan di tempat bekerja, hal ini bisa dilihat dari bagaimana kinerja antar karyawan yang saling bekerja sama disaat terdapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan sampai dengan dukungan antar karyawan dengan baik yang bisa diwujudkan dengan suasana kantor yang *lifely* dan tidak monoton. Selain itu, atasan dari karyawan perusahaan juga memberikan respon yang baik kepada karyawannya, hal tersebut dapat dilihat dari pendapatan promosi jabatan, prospek kerja yang sesuai, gaji yang tepat dan sesuai perjanjian, dan lainnya. Hal-hal tersebut menjadikan karyawan nyaman ditempat kerja dan memunculkan loyalitas kerja pada perusahaan yang sangat tinggi.

Skor kategorisasi yang sedang ke rendah pada variabel stres kerja diperoleh karena adanya manajemen pekerjaan karyawan yang baik dari diri karyawan maupun dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dan didukung dengan prospek kerja yang tidak keluar dari *jobdesc* dapat menekan angka stres kerja yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, walaupun atasan serta kewajiban memberikan tekanan pada diri karyawan, baik dari tekanan target *accounting, balance* setiap bulan, jam kerja yang cukup tinggi, dan tekanan kerja lainnya. Para karyawan Bank BNI di Kendal ini terbilang mampu dalam mengatur tekanan dan tugas yang harus diselesaikan. Hal-hal tersebut menjadikan karyawan memiliki stres kerja yang tidak terlalu tinggi, dan terbilang mampu menekan tingkat stres dengan manajemen kerja yang sangat baik.

Penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh (I. W. S. Putra et al., 2019), yang mendeskripsikan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai. Data yang diperoleh menunjukkan sebesar 68% stres kerja berpengaruh pada nilai loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai. Semakin tinggi stres yang dialami oleh pekerja atau pegawai, maka akan semakin rendah tingkat loyalitas kerja pegawai pada perusahaan. Studi tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 44,6% loyalitas kerja yang dialami pegawai sangat baik, sementara

hanya sebesar 15,6% karyawan yang mengalami stres kerja sangat rendah. Implikasi penelitian ini adalah stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja pada perusahaan sangat rendah, sehingga loyalitas kerja pada perusahaan menjadi sangat baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mohamed & Mahamid, 2014), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan loyalitas kerja dengan pernyataan bahwa terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi produktivitas pegawai yang menjadi penentu tingkat stres kerja pada pegawai, yaitu, waktu kerja, keterampilan, kepemimpinan supervisor, kualifikasi teknis, apakah mereka dibayar dengan baik atau tidak dan tepat waktu, keamanan kerja, dan transparansi dan akuntabilitas.

Penelitian sebelumnya dari (Deshpande, 2013) menemukan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan CV. Sinar Abadi. Pada hasil analisis *product Moment*, memiliki korelasi sebesar  $r = -0,532$  dengan,  $p < 0,000$  ( $p < 0,01$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja. Sehingga sumbangan efektif stres kerja yang di dapat sebesar 28,3% terhadap loyalitas kerja, dengan menunjukkan koefisien determinan = 0,283. Hasilnya, rendahnya stres kerja yang dialami oleh karyawan CV. Sinar Abadi memiliki kecenderungan dalam menurunkan loyalitas kerja pada perusahaan.

Deskripsi skor skala stres kerja memiliki skor dalam kategori sedang. Didapatkan hasil berupa *mean* empirik sebesar 58,56 dan *mean* hipotetik sebesar 60, sehingga dapat diketahui bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai Bank BNI KC Kendal tergantung pada tekanan kerja yang diterima oleh tiap-tiap pegawai. Nilai stres kerja yang diperoleh karena adanya rasa tekanan sebagai bentuk kekhawatiran seorang pegawai akan kemampuannya dalam mencapai target dan mencapai tujuan dalam kehidupan subjek.

Deskripsi skor skala loyalitas kerja dalam penelitian ini memiliki skor dalam kategori sangat tinggi. didapatkan hasil berupa *mean* empirik sebesar 72,74 dan *mean* hipotetik sebesar 55, sehingga bisa diketahui bahwa rasa loyalitas kerja yang dimiliki oleh pegawai Bank BNI KC Kendal. Sangat tingginya nilai loyalitas

kerja diperoleh karena adanya rasa tanggung jawab sebagai upaya dalam mempertahankan pengabdian pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada pegawai Bank BNI KC Kendal tinggi maka loyalitas kerja pada pegawai menjadi rendah. Apabila stres kerja pada pegawai Bank BNI KC Kendal rendah maka loyalitas kerja yang dimiliki pegawai tinggi.

#### **F. Kelemahan Penelitian**

Peneliti ini memiliki beberapa kelemahan, adapun kelemahan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peneliti kurang banyak dalam mengambil sampel wawancara sehingga hasil wawancara kurang representatif mengenai permasalahan yang digali oleh peneliti
2. Keterbatasan waktu dalam memberikan kesempatan subjek untuk mengisi skala, sehingga peneliti kurang dalam memantau secara detail dalam pengisian skala subjek dan peneliti harus *follow up* terus menerus kepada subjek agar tetap mengisi.
3. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai.
4. Karyawan yang diteliti ialah karyawan kontrak yang memiliki tingkat stress yang tinggi sehingga akan berhubungan dengan loyalitas kerja
5. Populasi penelitian ini terbatas dikarenakan populasi dan sampel yang digunakan hanya karyawan honorer Bank BNI KC Kendal

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada pegawai. Dimana semakin tinggi tingkat stres pada pegawai maka loyalitas kerja pegawai terhadap perusahaan akan semakin rendah dan sebaliknya jika semakin rendah tingkat stres kerja maka loyalitas kerja pegawai akan tinggi.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang diberikan pada pegawai adalah dengan menurunkan stres kerja dengan cara: mampu memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan baik, menikmati bekerja sama dengan tim yang *supportif*, memperbanyak ilmu mengenai *jobdesc* masing-masing pegawai, dan lain sebagainya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Apabila peneliti selanjutnya ingin meneliti loyalitas kerja, disarankan untuk dapat meneliti dengan menggunakan variabel yang lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adekunle, A. (2014). Impact of online employee training on operational risk management. *International journal*, 3(1), 1–10.
- Afifah, I., & Sopiany, H. M. (2017). Hubungan antara stres kerja dengan loyalitas karyawan dari wilayah kerja di pt. World innovative teltelecomunicatin. *Articel*, 87(1,2), 149–200.
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan puri saron seminyak. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 9(7), 2496. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p02>
- Anwar, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada kinerja karyawan pt. Hm. Sampoerna, TBK. Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Manajemen dan bisnis sriwijaya*, 16(2), 111–121.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: lingkungan kerja, stress kerja dan insentif (literature review manajemen kinerja. *Jurnal ilmu manajemen terapan*, 4(2), 199–214.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 1).
- Azwar, S. (2022). Metode penelitian (Edisi 2). *Psikologi*.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Deshpande, S. (2013). Hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan CV. Sinar Abadi. *Journal of the american chemical society*, 123(10), 2176–2181.
- Effendhie, M. (2011). Pengantar organisasi. *Organiasi tata laksana dan lembaga kearsipan*, 1–90.
- Endra, F. (2017). Pengantar metodologi penelitian. In *antasari press*.
- Gibson et al. (2011). *Organization (behavior, structure, processes)*. Mc graw hill education.
- Husnah. (2019). Faktor-faktor penyebab stres kerja pustakawan pada unit pelaksanaan teknis (upt) pada perpustakaan. *Imam bonjol: kajian ilmu informasi dan perpustakaan*, 3(1), 50–59.
- Intanasari, V., & Suprajang, E. (2016a). Analisis stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada cv investa motor blitar melalui kinerja sebagai variabel

- intervening. *Penelitian manajemen terapan*, 1(1), 65–77.
- Intanasari, V., & Suprajang, S. E. (2016b). Analisis stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada cv investa motor blitar melalui kinerja sebagai variabel intervening. *Jurnal penelitian manajemen terapan*, 1(1), 65–77.
- Khotimah, S. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan lapangan di pt. Bukit telawi. *Magenta journal*, 10(1), 1–8.
- Kidder, L. (1981). *Reserach method in social relations* (pp. 344–364).
- Kosasih, A. R. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan. *Psychopreneur journal*, 2(1), 1–11.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. [Http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/kinerja](http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/kinerja), 16(1), 85–97.
- Larissa, V., Susilarini, T., & I, U. P. I. Y. A. (2023). Hubungan antara stres kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT . X di Jakarta Utara. *Psikologi kreatif inovatif*, 3(1), 56–64.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama publisher.
- Martawi, R. T., Triyono, & Mardalis, A. (2012). Faktor–faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. *Jurnal ekonomi & manajemen bisnis*, 13(1), 44–52.
- Megawati, P. E. (2019). Pengaruh motivasi, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Ilmu manajemen journal*, 8(8), 2–8.
- Mitra, D. (2020). Pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada pt . Lubuk bendahara palma industri ( lbpi ) dusun siki kecamatan rokan iv koto kabupaten rokan text - submitted version download ( 1mb ) | preview item type : thesis ( other ) uncontrolled co. *Skripsi ( fakultas ekonomi)*, 1–5.
- Mohamed, A., & Mahamid, I. (2014). Major factors influencing employee productivity in the ksa public construction projects. *International journal of civil & environmental engineering ijcee-ijens vol:14no:01*, 14(1), 1.
- Morgan, C. T., King, R. A., Weisz, J. R., & Schop, J. (1986). *Introduction to psychology*. Mc graw hill education.
- Muhyi, M., Hartono, Budiyono, sunu catur, Satianingsih, R., Sumardi, Ridai, I., Zaman, a. qomaru, Astutik, E. P., & Fitriatien, S. R. (2018). Metodologi penelitian. In *adi buana university press*.
- Munadzifah, F., & Fahrullah, A. (2021). Analisis faktor - faktor internal yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada cv. X - tra kaca & aluminium surabaya. *Jurnal ekonomika dan bisnis islam*, 4(2), 142–155. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p142-155>
- Nadialista Kurniawan, R. A. (2021). Hubungan antara konsep diri dengan



- loyalitas karyawan. *Industry and higher education*, 3(1), 1689–1699.
- Oktaria, D. (2018). Analisis manajemen konflik dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Pt. Xyz Kota Bandung. *Jurnal ilmiah magister management*, 4(1), 1–21.
- Pandey, Chetna & Khare, R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International journal of social science & interdisciplinary research.*, 1(8).
- Pertiwi, T. S. (2018). *Stress Kerja*.
- Prabowo Putro, W. K. (2021). Pengaruh beban kerja, kompleksitas tugas, kepemimpinan dan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pt. Unicharm indonesia. *Ilmu manajemen*, 1, 2.
- Purwadio, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi loyalitas karyawan cv. Kurnia jasa mandiri di kota dumai. *Skripsi (fakultas ekonomi dan ilmu sosial)*, 1–64.
- Putra, G. D. E. (2022). Pengaruh stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sarung tenun pt.nabatex cabang kabupaten kediri. *Jurnal ekonomi dan manajemen*, 2(3), 156–174.
- Putra, I. W. S., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana ( unud ), bali , indonesia bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata utama di indonesia yang telah mendapat perhatian dari pemerintah dalam pariwisatanya . Pariwisata adalah aktivitas perjalanan yang di. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 8(2), 7746–7774.
- Sambul, S. A. P., Ilmu, F., & Ratulangi, U. S. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt . Columbindo perdana cabang manado*. 7(1), 33–41.
- Santrock, J. W. (2020). *Life-span development* (13th ed.).
- Sari, B. R. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai bank bni cabang semarang. *Skripsi (fakultas psikologi)*, 167(1), 1–5.
- Sianturi, M. M., & Pramukty, R. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Musytari : neraca manajemen, akuntansi, dan ekonomi*, 1(6), 11–20.
- Sobirin, A. (2007). Organisasi dan perilaku organisasi. In *upp stim ykpn*.
- Soni, A. H. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. *Skripsi (fakultas ekonomi dan bisnis)*, 1–180.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif. Kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. In *penerbit*

*alfabeta.*

- Suhardi, R. A., & Oktari, S. D. (2023). The role of compensation and loyalty to employee turnover intention. *Jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia (jenius)*, 6(2), 267–272.
- Suhendarlan, lalan et. al. (2022). Administratio : prevalensi stress kerja aparatur sipil negara ( asn ) di. *Ilmiah administrasi publik dan pembangunan*, 13(1), 81–94. <https://doi.org/10.23960/administratio.v13i1.301>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal manajemen pendidikan islam*, 9(2), 952–962.
- Thomas, D., & Carsten, B. (2017). *Perception of cost , cost drivers , human resource management , long and short term critical success factors in the hotel industry : recommendations for hotel management. March.* <https://doi.org/10.5897/ajbm12.773>
- Wan, H. L. (2013). *Employee loyalty at the workplace : the impact of japanese style of human resource management.* 3(1).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Bongaya journal for research in management (bjrm)*, 4(2), 41. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Wibawa, I. M. A. S. I. M. A. (2018). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana , bali , indonesia sumber daya manusia ( sdm ) adalah salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan . Kinerja individu merupakan kunci kesuksesan bagi organisasi , sehingga peran sdm sangat penting demi k. *E-jurnal manajemen unud*, 7(6), 3201–3229.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan , loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of management and digital business*, 2(3), 128–138.
- Widi, R. A. (2018). Studi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdampak pada kinerja karyawan. *Upajiwa dewantara*, 2(1), 22–38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. Tribun berita online). *International journal of social science and business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Yuliasari, N. (2021). Skripsi kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan. *Skripsi ( fakultas dakwah dan komunikasi)*, 12–13.