

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
KOPPONTREN UNIT SIMPAN PINJAM POLA SYARIAH (USPPS) AUSATH
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI**

Atan Pramana, M.Pd

Institut Agama Islam (IAI) Darussalam Blokagung

atanpramana@iaida.ac.id

INTISARI

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang dimana sedang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan yang sedang mengalaminya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di KOPPONTREN USPPS AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya stres kerja di KOPPONTREN USPPS Ausath Blokagung Banyuwangi. Jenis penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dimana terdapat dua variabel yaitu stres kerja (independen) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (dependen) sebagai variabel terikat, dengan menggunakan sumber data diantaranya data primer, skunder, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuisioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa validitas dan reliabilitas untuk membuktikan kevalidan hasil penelitian dan reliabel setiap instrumen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi sederhana, analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Menggunakan uji hipotesis (uji F) sebesar 9,476 lebih besar dari tabel 4,84 ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,476 > 4,84$) yang berarti mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil korelasi sebesar $r_{xy} = 0,680$ termasuk kategori hubungan kuat. Koefisien determinannya dicari sebesar 46,24% yang berarti variabel stres kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan Koppontren USPPS Ausath Blokagung sebesar 46,24% dan sisanya 43,76% ditentukan oleh variabel lain. Dan hasil persamaan regresinya yaitu $Y = 15,265 + 0,600 X$, artinya bahwa setiap peningkatan 1 skor variabel stres kerja (X) diikuti oleh peningkatan skor pada Kinerja Karyawan Koppontren USPPS Ausath Blokagung (Y) sebesar 15,265 pada konstanta sebesar 0,937. Kesimpulan dari penelitian ini adalah karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,476 > 4,84$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan di Koppontren USPPS Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari sebuah manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adapun tugas MSDM adalah mengelola unsur daripada manusia secara baik agar diperoleh para tenaga kerja yang bisa puas terhadap kinerjanya dan dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional. Di dalam sebuah organisasi, lembaga atau instansi tertentu, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu

organisasi/lembaga/instansi tertentu. Oleh karena itu hendaklah sebuah organisasi dapat memberikan arah yang positif demi tercapainya tujuan, visi dan misi dari organisasi itu sendiri.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan kinerja karyawannya. "Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan" (Handoko, 2001:135). Setiap perusahaan pasti selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dan unggul dalam bidang pekerjaannya, akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena sering kali perusahaan menghadapi masalah yang berkenaan tentang kualitas sumber daya manusianya. Masalah SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan terutama manajemennya, karena keberhasilan manajemen dan lain-lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berusaha dengan maksimal, bisa dipastikan manajemen operasionalnya bisa berjalan dengan baik. Lebih-lebih perusahaannya bisa bersaing sehat dengan perusahaan lainnya. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai&Basri, 2004:14). Menurut Siagan (2002) bahwa, "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya". Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya yakni dengan cara memperhatikan stres kerja para karyawannya.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang dimana sedang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat dirasakan dari dalam diri seseorang disaat sedang mengalami konflik yang serius, baik saat sedang mengalami kesulitan menjalankan sistem operasional, adanya gangguan pada sistem komputerisasi, adanya kecelakaan saat menjalankan pekerjaan, mendapat teguran dari atasan atas kinerja yang kurang baik, ataupun sedang mengalami *miss communication* sesama rekan kerja.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan yang sedang mengalaminya. Menurut Robbin (2002:318), "Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi yang penting dan tidak menentu. Menurut Sari (2003), "Meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan". Jadi sebenarnya stres merupakan yang sangat ilmah. Kondisi pekerjaan yang dimungkinkan bisa menyebabkan stres tergantung seberapa besar kemampuan karyawan dalam menerimanya.

Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu burn out (suatu situasi dimana karyawan menderita kronis kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karier mereka dan merasa kinerjanya rendah. Berdasarkan uraian singkat diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi tentang "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KOPPONTREN Unit Simpan Pinjam Pola Syari'ah (USPPS) Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di KOPPONTREN Unit Simpan Pinjam Pola Syari'ah (USPPS) AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi?
2. Apa saja faktor penyebab terjadinya Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KOPPONTREN Unit Simpan Pinjam Pola Syari'ah (USPPS) AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi ?

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (Perilaku Organisasi, 2003:375) "Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsinya sebagai tidak pasti dan penting".

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagian (MSDM, 1997:301) antara lain:

a Berasal dari Pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain:

- 1) Beban tugas yang terlalu besar.
- 2) Iklim kerja menimbulkan rasa tidak nyaman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.
- 3) Tidak seimbang antara wewenang dan tanggung jawab.
- 4) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- 5) Konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan.

b Berasal dari Luar Pekerjaan

- 1) Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti: Masalah keluarga.
- 2) Perilaku negatif anak-anak.
- 3) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis.
- 4) Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit gawat, dan lain sebagainya.

John supriharto, dkk dalam bukunya (Perilaku Organisasional, hal.66-67) menyebutkan ada empat katagori potensial konsekuensi (akibat) stres yaitu:

1. *Subjective affects*, akibat subjektif ini berupa kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi kelelahan, frustrasi, kemarahan, rendah diri, gugup dan perasaan kesepian.
2. *Cognitive effects*, akibat kognitif ini berupa ketidakmampuan untuk keputusan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintangan mental.
3. *Behavior effects*, akibat fisiologis dapat berupa kenaikan denyut jantung, kenaikan kadar gula, tekanan darah tinggi, tubuh berkeringatan dan panas dingin.
4. *Organizational effects*, akibat keorganisasian dapat berupa ketidakhadiran, produktifitas yang menurun (rendah) disingkirkan dari rekan kerja dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadap organisasi.

Dalam pengukuran penyebab stres baik on the job maupun off the job adalah dengan melihat kondisi yang terjadi pada karyawan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. *Agresif*, yaitu suatu sikap yang mudah menyerang dalam kondisi seperti ini tidak dapat menerima orang lain.
- b. *Tekanan*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan.
- c. *Suntuk*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan pekerjaan yang monoton dan menginginkan adanya perubahan.
- d. *Rasa tidak puas*, dalam suatu kondisi pekerjaan yang tidak memenuhi harapan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi atau situasi.
- e. *Mudah terkejut*, yaitu kondisi karyawan yang selalu melamun disebabkan banyaknya masalah, baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan sehingga terkejut apabila mendapat sapaan dari rekan sekerja.
- f. *Sulit berkonsentrasi*, yaitu kondisi yang disebabkan oleh ruangan kerja yang tidak mendukung.
- g. *Depresi*, yaitu kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu yang bersangkutan dan dapat menyerah pada upaya bunuh diri.
- h. *Sulit mengambil keputusan*, yaitu kondisi dimana karyawan yang sudah mengalami over load dikarenakan berbagai tuntutan pekerjaan sehingga sulit mengambil keputusan.
- i. *Mudah tersinggung*, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perlakuan tertentu dari seseorang.
- j. *Gelisah*, yaitu kondisi yang disebabkan adanya perasaan yang tidak enak, baik dari dalam pekerjaan, maupun dari luar pekerjaan.
- k. *Pelupa*, yaitu kondisi adanya banyak masalah pekerjaan baik dari rekan kerja maupun pimpinan.
- l. *Pesimis*, yaitu suatu kondisi pekerja yang disebabkan adanya tugas-tugas baru yang membuat patah semangat dalam mengerjakan, tetapi masih tetap berusaha untuk menyelesaikannya.
- m. *Menutup diri*, yaitu kondisi karyawan yang disebabkan adanya masalah, baik dari pekerjaan maupun keluarga yang tidak ingin diceritakan dengan rekan sekerjanya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis dan John H. Jacson, MSDM, hal.78).

Dalam bukunya T. Hani Handoko (Manajemen personalia, hal.192) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurutnya karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres dan sistem kompensasi dan berperilaku lainnya.

- a. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.
- b. "Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka"
- c. Tingkat stres karyawan menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

d “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka”. selain itu kompensasi sebagai upaya memberikan keadilan kepada karyawan.

Menurut Gery Dessler menyebutkan beberapa alasan pentingnya penilaian kerja, yaitu:

1. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji.
2. Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian kinerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier.

Menurut Rivai (2005:55), bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

- a. Orang yang dinilai (karyawan).
- b. Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan).
- c. Perusahaan

Faktor pengukuran kinerja atau prestasi kerja menurut Supardi (Manajemen Personalia II, 1989, hal.68-69) adalah:

1. Kualitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat, ketepatan, dan pemahaman kertas kerja.
2. Kuantitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas guru.
3. Pengetahuan, penilaian terhadap karyawan atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan kerja, pengguna alat perlengkapan kerja, dan pengetahuan teknis yang berhubungan dengan kerja.
4. Penyesuaian pekerjaan, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan melaksanakan tugas diluar kerja, kecepatan berfikir dan bertindak, penyesuaian dan pemahaman tugas baru.
5. Keandalan dalam bertugas, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan mengikuti prosedur dan peraturan kerja dalam tugas yang sulit, kemampuan dalam memecahkan masalah, inisiatif, kerajinan dan kedisiplinan.
6. Hubungan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar hubungan kerja karyawan terhadap rekan sekerja baik atasan maupun bawahan.
7. Keselamatan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar sikap dan perhatian karyawan menyangkut keselamatan kerja dalam perusahaan.

Dengan demikian, dengan adanya pengukuran kerja karyawan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

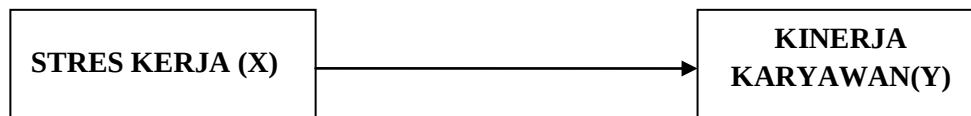
3. Pengaruh Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja bisa dikatakan sangat membantu dalam kinerja karyawan, tetapi dapat juga menjadi boomerang untuk para kinerja karyawan. Secara sederhana, bisa dikatakan stres dapat sebagai pendorong atau bahkan mengganggu pelaksanaan kerja. Apabila tidak ada stres, tantangan juga tidak akan ada dan kinerja cenderung rendah.

Stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh juga terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Karena apabila tidak ada stres, maka tantangan dalam bekerja tidak ada, dan kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya, apabila dengan adanya stres, karyawan perlu mengerahkan segala kemampuan dan semangatnya untuk dapat berprestasi lebih meningkat lagi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur konsep penelitian.



Gambar.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di KOPPONTREN Unit Simpan Pinjam Pola Syari'ah (USPPS) AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif (Sugiono, 2010:41) yaitu merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal pembuatan desain penelitian serta datanya bersifat statistik atau berupa angka-angka. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuisisioner.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik (ciri) tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2004:55). Populasi adalah keseluruhan pihak yang dijadikan sasaran penelitian. Sebagai populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di KOPPONTREN Unit Simpan Pinjam Pola Syari'ah (USPPS) AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi yang berjumlah 13 orang populasi.

2. Sampel

"Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti" (Arikunto, 1998:131). Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel jenuh. Menurut Sugiono (2001:61), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam menetapkan jumlah sampel, peneliti membagikan 13 kuisisioner/angket kepada populasi yang ada di KOPPONTREN USPPS AUSATH dan hasil yang diterima peneliti yaitu hasil kuisisioner yang kembali dan yang layak diolah. Itulah yang akan dijadikan sampel penelitian oleh peneliti.

D. Jenis Data Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Arikunto (2002), "data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengelolaan data yang dipakai untuk suatu keperluan". Dari definisi tersebut, data yang dipergunakan dalam

penelitian ini adalah data langsung berupa jawaban-jawaban dari test kuisioner yang diberikan kepada para responden.

2. Sumber Data

“Sumber data yang dimaksud disini adalah subyek, dimana data dapat diperoleh” (Arikunto, 2002:107), peneliti menyebarkan kuisioner maka sumber datanya dinamakan responden. Responden adalah subyek, atau orang-orang yang mendapat kuisioner yang diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dari peneliti. Dalam penelitian ini, respondennya adalah para karyawan KOPPONTREN Unit Simpan Pinjam Pola Syari’ah (USPPS) AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

E. Teknik Analisis Data

1. Regresi Sederhana

Kegunaan regresi dalam penelitian ini, salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Karena ada perbedaan yang mendasar dari analisis korelasi dan analisis regresi. Pada dasarnya analisis regresi dan analisis korelasi keduanya punya hubungan yang sangat kuat dan mempunyai keeratan. Setiap analisis regresi otomatis ada analisis korelasinya, tetapi sebaliknya analisis korelasi belum tentu di uji regresi atau di teruskan ke analisis regresi.

Persamaan regresi dirumuskan: $\hat{Y} = \alpha + bX$

Dimana:

$\hat{Y}$ = (dibaca Y topi) subjek variabel terikat yang diproyeksikan.

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk di prediksi.

α = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y.

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \alpha = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien Determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

dimana: KP (nilai koefisien determinan), r (nilai koefisien korelasi)

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Analisis Data

Setelah data-data terkumpul dengan lengkap, maka selanjutnya akan diadakan analisis kuantitatif atau sering disebut dengan analisis data statistik. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan KOPPONTREN USPPS AUSATH. Data yang telah diperoleh, di analisis dengan menggunakan uji regresi sederhana.

Tabel. 1 Tabel penolong untuk menghitung koefisien korelasi

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	39	28	900	784	840
2	37	29	1024	841	928
3	34	28	900	784	840
4	30	28	784	784	784

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
5	33	36	1156	1296	1224
6	37	27	841	729	783
7	35	30	784	900	840
8	33	30	841	900	870
9	36	27	841	729	783
10	41	28	729	784	756
11	33	30	784	900	840
12	25	25	841	625	725
13	40	25	729	625	675
Statistik	ΣX	ΣY	ΣX²	ΣY²	ΣXY
Jumlah	380	371	11154	10681	10888

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2016.

$N = 13$, $\sum x = 491$, $\sum x^2 = 18623$, $\sum y = 489$, $\sum y^2 = 18471$, $\sum xy = 18522$

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - \{(\sum x)(\sum y)\}}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$= \frac{13 \cdot (18522) - (491 \cdot 489)}{\sqrt{13 \cdot 18623 - (491)^2} \sqrt{13 \cdot 18471 - (489)^2}}$$

$$= \frac{240786 - 240099}{\sqrt{(242099 - 241081)(240123 - 239121)}}$$

$$= \frac{687}{\sqrt{(1018)(1002)}} = \frac{687}{\sqrt{1.020.036}} = \frac{687}{1009,968} = 0,680$$

Rumus persamaan regresi sederhana:

$$\hat{Y} = a + bX$$

menghitung nilai b :

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{13 \cdot 18522 - 491 \cdot 489}{13 \cdot 18623 - (491)^2} = \frac{240786 - 240099}{242099 - 241081} = \frac{687}{1018} = 0,675$$

Menghitung nilai a:

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

$$= \frac{489 - 0,675 \cdot 491}{13} = \frac{489 - 331,353}{13} = \frac{157,647}{13} = 12,127$$

Persamaan regresi sederhana :

$$y = a + bx$$

$$= 15,265 + 0,600 (x)$$

Mencari besarnya sumbangan (kontribusi) variabel X terhadap variabel Y dengan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\% = 0,680^2 \times 100\% = 46,24\%$$

Artinya variabel stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di Koppontren USPPS Ausath sebesar 46,24% dan sisanya 43,76% ditentukan oleh variabel lain.

Menghitung signifikansi:

1. Hitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg(a)}$)

$$JK_{Reg(a)} = \frac{(\sum x)^2}{n}$$

$$= \frac{(489)^2}{13} = \frac{(239.121)}{13} = 18.393,92$$

2. Hitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}(b|a)}$) dengan rumus:

$$\begin{aligned} JK_{\text{Reg}(b|a)} &= b \cdot \left\{ \sum xy - \frac{(\sum x) \cdot (\sum y)}{n} \right\} \\ &= 0,675 \cdot \left\{ 18522 - \frac{491 \cdot 489}{13} \right\} \\ &= 0,675 \left\{ 18522 - \frac{240099}{13} \right\} \\ &= 0,675 \{ 18522 - 18469,15 \} \\ &= 0,675(52,846) = 35,671 \end{aligned}$$

3. Hitung jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$\begin{aligned} JK_{\text{Res}} &= \sum Y^2 - JK_{\text{Reg}(b|a)} - JK_{\text{Reg}(a)} \\ &= 18471 - 35,671 - 18393,92 = 41,409 \end{aligned}$$

4. Hitung rata-rata jumlah kuadrat regresi(a) ($RJK_{\text{Reg}(a)}$) dengan rumus:

$$\begin{aligned} RJK_{\text{Reg}(a)} &= JK_{\text{Reg}(a)} \\ &= 18.393,92 \end{aligned}$$

5. Hitung rata-rata jumlah kuadrat regresi (b|a) ($RJK_{\text{Reg}(b|a)}$) dengan rumus:

$$\begin{aligned} RJK_{\text{Reg}(b|a)} &= JK_{\text{Reg}(b|a)} \\ &= 35,671 \end{aligned}$$

6. Hitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$\begin{aligned} RJK_{\text{Res}} &= \frac{JK_{\text{Res}}}{n-2} \\ &= \frac{41,409}{11} = 3,764 \end{aligned}$$

7. Menguji signifikansi dengan rumus F hitung:

$$\begin{aligned} F_{\text{hitung}} &= \frac{RJK_{\text{Reg}(b|a)}}{RJK_{\text{Res}}} \\ &= \frac{35,671}{3,764} = 9,476 \end{aligned}$$

8. Menentukan aturan pengambilan keputusan atau kriteria uji signifikan:

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka tolak H_0 (signifikan)

Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka tolak H_a (tidak signifikan)

9. Mencari nilai F_{tabel} menggunakan tabel F

Taraf signifikansinya $\alpha = 0,05$ dkRes = $n - 2 = 13 - 2 = 11$

$$F_{\text{tabel}} = F_{\{(1 - \alpha) (\text{dk Reg}(b|a)).(\text{dk Res})\}}$$

$$F_{\text{tabel}} = F_{\{(1 - 0,05) ((1) \cdot (11))\}}$$

$$F_{\text{tabel}} = 4,84$$

10. Cara mencari F_{tabel} :

Angka 1 = pembilang.

Angka 11 = penyebut.

11. Ternyata $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $9,476 > 4,84$ maka signifikan.

12. Kesimpulan, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka tolak H_0 dan terima H_a . Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KOPPONTREN USPPS AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti penulis mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KOPONTREN USPPS AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebagai hasil penelitian, setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik maka dapat didiskripsikan hasil penelitian sebagai berikut:

- a Variabel stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di Koppontren USPPS Ausath sebesar 46,24% dan sisanya 43,76% ditentukan oleh variabel lainnya.

- b Pengujian tiap instrument variabel Stres Kerja (X) yang terbagi dalam setiap indikator menunjukkan bahwa:
1. Tekanan atau Desakan Waktu
 - a) Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas secara teliti, cermat dan cepat sesuai waktu yang telah ditetapkan atasan = 2,719
 - b) Dalam kondisi tertentu, atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas = 4,860
 - c) Walaupun kondisi fisik saya kurang begitu baik, masih membuat saya semangat dalam bekerja = 3,363
 - d) Jumlah dari indikator Tekanan atau Desakan Waktu = $2,719 + 4,880 + 3,363 = 10,962$
 2. Kualitas Supervisi yang Buruk
 - a) Dengan adanya supervisi yang buruk, membuat saya bingung dalam memahami pekerjaan = 2,349
 - b) Saya merasa bingung dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya yang tidak sesuai dengan jabatan yang saya miliki = 3,093
 - c) Terkadang keadaan perusahaan yang tidak kondusif, membuat pekerjaan menjadi kurang efektif = 3,660
 - d) Jumlah dari indikator Kualitas Supervisi yang Buruk = $2,349 + 3,093 + 3,660 = 9,102$
 3. Kekhawatiran Finansial
 - a) Dengan finansial yang diterima selama ini sudah cukup untuk mencukupi kebutuhan saya = 4,175
 - b) Jumlah dari indikator Kekhawatiran Finansial = 4,175
 4. Konflik antar Pribadi atau Kelompok
 - a) Ketika konflik dengan teman sekerja terjadi, menimbulkan ketidaknyamanan saya dalam bekerja = 2,852
 - b) Jumlah dari indikator Konflik antar Pribadi atau Kelompok = 2,852
 5. Beban Kerja yang Berlebihan
 - a) Saya merasa bingung dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya yang tidak sesuai dengan jabatan yang saya miliki = 2,399
 - b) Saya memiliki beban kerja yang berlebih, saya merasa tertekan = 2,698
 - c) Beban pekerjaan yang mulai menumpuk, membuat saya mulai merasakan stres = 2,325
 - d) Jumlah dari indikator Beban Kerja yang Berlebihan = $2,399 + 2,698 + 2,325 = 7,422$
 6. Masalah yang Bersangkutan dengan Anak
 - a) Kenakalan anak di sekitar keluarga membuat saya mudah marah = 2,929
 - b) Jumlah dari indikator Masalah yang Bersangkutan dengan Anak = 2,929
 7. Masalah-Masalah Pernikahan
 - a) Masalah-masalah yang terjadi pada pasangan saya, membuat saya mudah marah = 3,233
 - b) Jumlah dari indikator Masalah-Masalah Pernikahan = 3,233
- c Pengujian tiap instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terbagi dalam setiap indikator menunjukkan bahwa:
1. Kualitas kerja
 - a) Saya selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, karena perusahaan memiliki program penilaian kinerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan SDM dan untuk kemajuan perusahaan = 2,386
 - b) Saya selalu cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan = 2,271
 - c) Jumlah dari indikator Kualitas Kerja = $2,386 + 2,271 = 4,657$

2. Kuantitas Kerja
 - a) Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai target =3,316
 - b) Saya merasa dengan adanya beban tugas yang diberikan membuat saya lebih berlatih dalam mengerjakannya =3,671
 - c) Jumlah dari indikator Kuantitas Kerja =3,316+3,671=6,987
3. Penyesuaian Pekerjaan
 - a) Disaat saya sedang penyesuaian diri dalam pekerjaan, saya mulai berpikir dan bertindak secara cepat dan tepat untuk dapat mengatasi permasalahan atau tugas baru yang diberikan =4,469
 - b) Jumlah dari indikator Penyesuaian Pekerjaan =4,469
4. Keandalan dalam Bertugas
 - a) Saya dapat memecahkan masalah dengan baik dan bijak =3,101
 - b) Dalam bekerja saya selalu mematuhi prosedur dan peraturan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan =2,600
 - c) Saya berusaha untuk dapat menuangkan ide-ide baru lewat inisiatif-inisiatif yang saya miliki agar dapat menciptakan suasana yang baru dan berkesan di perusahaan saya =2,224
 - d) Jumlah dari indikator Keandalan dalam Bertugas =3,101+2,600+2,224=7,925
5. Hubungan Kerja
 - a) Dengan tidak adanya kerjasama antar atasan dan bawahan dapat mempengaruhi kemajuan kerja saya =2,236
 - b) Saya mengetahui bagaimana teknis yang berhubungan dengan pekerjaan.2,733
 - c) Jumlah dari indikator Hubungan Kerja =2,236+2,733=4,969
6. Keselamatan kerja
 - a) Kantor saya memberikan jaminan keselamatan kerja seperti jaminan kesehatan dan asuransi =2,374
 - b) saya merasa senang dengan adanya jaminan keselamatan kerja =2,337
 - c) Jumlah dari indikator Keselamatan Kerja =2,374+2,337=4,711
7. Pengetahuan kerja
 - a) Saya mengetahui dan paham bagaimana cara menggunakan alat peralatan kerja =2,386
 - b) Jumlah dari indikator Pengetahuan Kerja =2,386
- d Hasil pengujian instrument yang telah dikelompokkan pada setiap indikator menyimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KOPPONTREN USPPS AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi adalah “Tekanan atau Desakan Waktu terhadap Keandalan dalam Bertugas” yaitu 10,962 : 7,925.
- e Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh uji F sebesar 9,476 lebih besar dari tabel 4,84 ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,476 > 4,84$) maka signifikan.
- f Dari hasil uji regresi sederhana antara Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di KOPPONTREN USPPS AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi membuktikan bahwa besarnya pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dicari Koefisien Determinannya sebesar 46,24% yang berarti variabel Pengaruh Stres Kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,24% dan sisanya 43,76% ditentukan oleh variabel lain. Dan hasil persamaan regresinya yaitu $Y = 15,265 + 0,600 X$. artinya bahwa setiap peningkatan 1 skor variabel stres kerja (X) diikuti oleh peningkatan skor pada kinerja karyawan Koppontren USPPS Ausath Blokagung (Y) sebesar 15,265 pada konstanta sebesar 0,937.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koppontren USPPS Ausath.

PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah adakah Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KOPPONTREN USPPS. AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KOPPONTREN USPPS. AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a terima dengan nilai $9,476 > 4,84$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KOPPONTREN USPPS AUSATH Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. Kemudian faktor yang paling dominan yang menyebabkan terjadinya stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah faktor organisasi yaitu masalah tekanan dan desakan waktu sebesar 10,962%, dan faktor yang paling dominan pada kinerja karyawannya adalah masalah keandalan dalam bertugas sebesar 7,925%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, Ivancevich, 1987. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 1994. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hoetomo, 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelangi.
- Iswanto, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke-2 Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H Jacson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mardalis, Drs. 2007. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rafika Chandra, 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Costumers Service PT. Koko Jaya Motor Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasannudin Makassar.
- Riduan, Drs., M.B.A. 2004 *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung Alfabeta
- Sugiono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta