

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *MICRO BANKING GROUP* BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KANTOR PUSAT JAKARTA TAHUN 2016

THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MICRO BANKING GROUP BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH OFFICE OF JAKARTA CENTER YEARS OF 2016

Aulia Rizki M.P¹, Hani Gita Ayuningtias, S. Psi., M.M.²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

aulrizki95@gmail.com¹, hanigita@gmail.com²

Abstrak

Lembaga Keuangan Mikro pada awalnya merupakan sebuah lembaga yang menyediakan dana dengan jumlah tertentu kepada masyarakat desa yang memiliki hambatan dana untuk pembangunan usaha. Seiring dengan berkembangnya zaman, Lembaga Keuangan Mikro yang juga dikenal sebagai *Micro Banking* mulai menyebar di kota-kota besar, khususnya di Indonesia sebagai alternatif penyaluran dana usaha bagi masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan pada *Micro Banking Group* Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Pusat Jakarta. Variabel independen pada penelitian ini merupakan stres kerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang.

Data dari penelitian diperoleh dengan melakukan penyebaran instrumen penelitian berupa kuisioner terhadap karyawan *Micro Banking Group* Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Pusat Jakarta. Peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kelayakan dari tiap pernyataan pada instrumen penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, pengujian hipotesis berupa uji parsial (uji-t), dan analisis regresi sederhana.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 73,2%, tingkat stres kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 72,8%, dan pengaruh stres kerja berpengaruh signifikan ke arah positif dengan nilai persentase sebesar 46,9%.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan, dan Lembaga Keuangan Mikro.

Abstract

Micro Financial Foundation were originally an institution that provided a certain amount of funds to people with funding problems for business development. As the times progress, Micro Financial Institutions also known as Micro Banking began to spread in big cities, especially in Indonesia as an alternative channeling of business funds for the people.

The purpose of this research is to aware of the effect of work stress on employee work performance in Micro Banking Group Bank Rakyat Indonesia Syariah Office of Jakarta Center. The Independent variable on this research is work stress and the dependent variable is employee work performance by using. The sample selected by using saturated sampling technique with a population of 40 people.

The data of this research is taken by spreading the research instrument of questionnaire. Researcher using validity and reliability technique to make sure if the element of the questionnaire is decent or not. The Analysis Technique used in this research are normality test, heteroskedasticity test, hypothesis testing (t-test), and simple regression analysis.

The results of the research shows that work stress on employees are at the high grade by 73,2%, Employee performance are also at a high grade by 72,8%, And the effect of work stress on employee work performance in Micro Banking Group Bank Rakyat Indonesia Syariah Office of Jakarta Center has a significant effect that leads in a positive result by 46,9%.

Keywords: Work Stress, Employee Performance, and Micro Banking

1. Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 Pasal 1 butir pertama menyatakan bahwa “Lembaga Keuangan Mikro yang selanjutnya disingkat LKM adalah lembaga keuangan khusus yang didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala makro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan”.

Pada mulanya, Lembaga Keuangan Mikro diterapkan sebagai penyedia dana usaha dan simpan pinjam bagi masyarakat pedesaan. Dengan demikian, masyarakat desa dapat dengan mudah memperoleh dana yang dibutuhkan. Seiring dengan perkembangan zaman, Lembaga Keuangan Mikro, yang dikenal sebagai Micro Banking sudah mulai banyak dipraktikkan oleh beberapa bank di Indonesia. Mulai dari Bank konvensional, hingga Bank yang berlandaskan prinsip syariah. Berdasarkan uraian tersebut peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Micro Banking Group Bank Rakyat Indonesia Kantor Pusat Jakarta.

2. Kerangka Teoritis

2.1 Stres Kerja

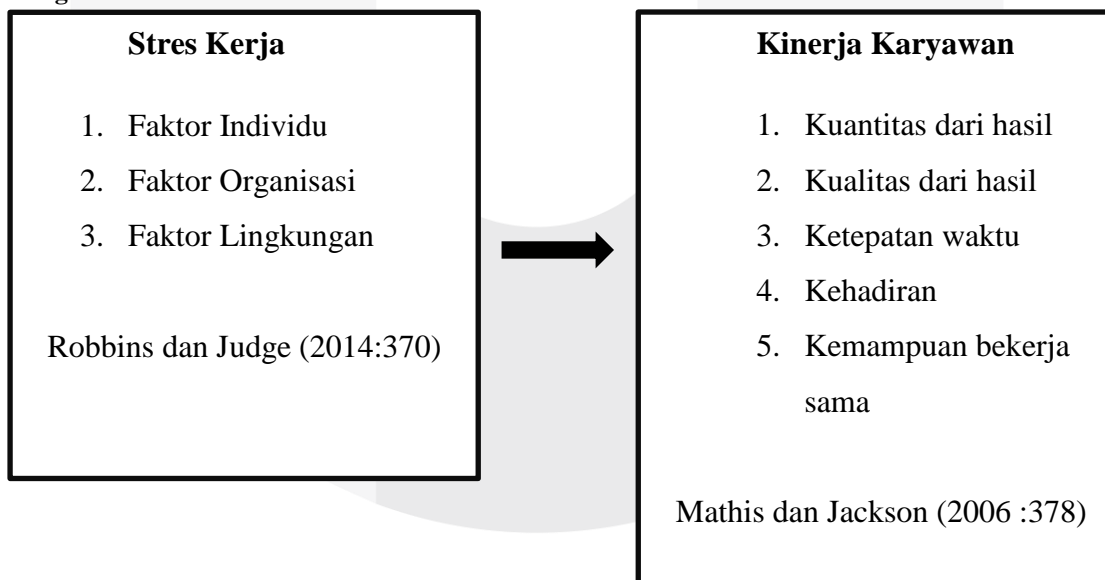
Menurut Robbins dan Judge ^[1], stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting . Stres kerja dalam pekerjaan dapat terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan, maupun yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Stres Individu, adalah faktor stres yang mencakup kehidupan pribadi karyawan.
2. Faktor Stres Organisasi, adalah faktor stres yang terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan untuk pemenuhan tujuan organisasi.
3. Faktor Stres Lingkungan, adalah faktor stres yang terjadi karena adanya perubahan situasi lingkungan pada organisasi

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson ^[2], Pengertian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja dapat diketahui apabila individu atau karyawan memiliki keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria dari keberhasilan dapat berupa target atau tujuan yang hendak dicapai.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data yang telah diolah

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono^[3], hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dalam rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban sementara

diperoleh karena berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil penelitian. Sehingga, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum berupa jawaban yang empiris. Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Micro Banking Group* Bank Rakyat Indonesia Kantor Pusat Jakarta”.

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan *Micro Banking Group* Bank Rakyat Indonesia Syariah. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *Micro Banking Group* Bank Rakyat Indonesia Syariah yang berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non-probability* sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan rumus:

$$y = a + bx$$

Keterangan:

- y = Variabel terikat
 x = Variabel bebas
 a dan b = nilai konstanta dan nilai koefisien regresi

4. Pembahasan

4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

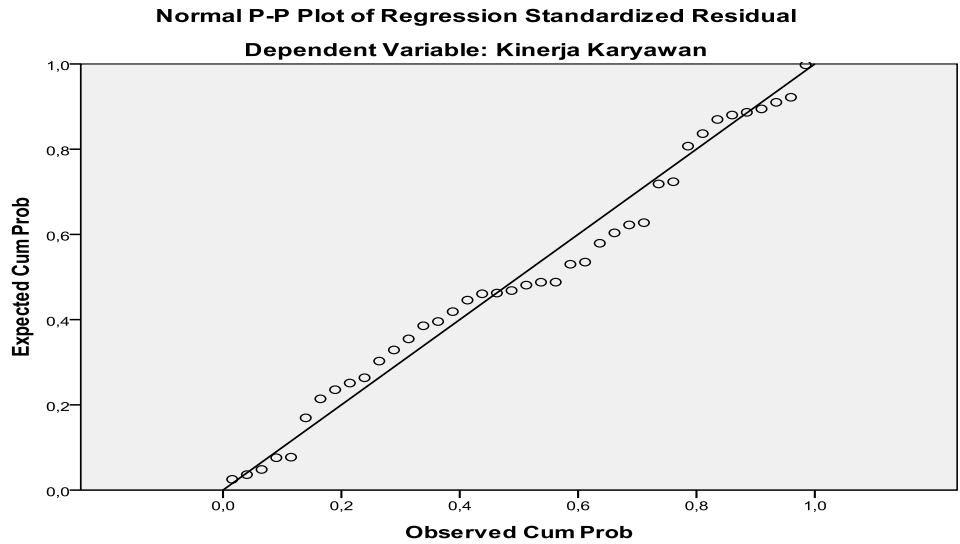
Tabel 4.1 Tabel Uji Hasil R Kuadrat
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.96039910
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.606
Asymp. Sig. (2-tailed)		.856

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

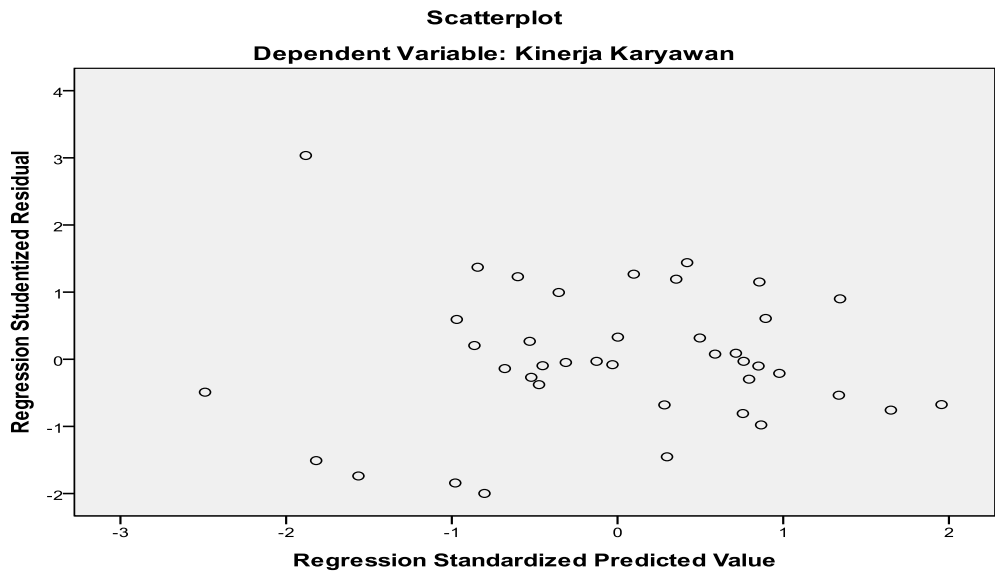
Analisis kenormalan berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov mensyaratkan kurva normal apabila nilai Asymp. Sig. berada di atas batas maximum error, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi, yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variabel residu berdistribusi normal. Hasil uji normalitas regresi linear dengan grafik normal P-P Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian pada Gambar 4.1 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik persebaran berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi sudah terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada Gambar 4.2 tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas pada titik-titik tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model analisis regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti tidak terjadi gangguan dalam model regresi ini.

4.2 Analisis Regresi Sederhana

Untuk melihat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Hasil pengolahan *software SPSS 20* untuk analisis regresi Sederhana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,030	3,433		2,339	,025
	Stres Kerja	,387	,067	,684	5,788	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.3 di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,030 + 0,387 X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 8,030. Artinya, jika variabel Keputusan Pembelian (Y) tidak dipengaruhi oleh Stres kerja (X) atau bernilai nol, maka besarnya rata-rata Keputusan Pembelian akan bernilai sebesar 8,030.

4.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.4
Hasil Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,469	,455	4,01217

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.4, maka besarnya pengaruh dari Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,469 \times 100\% \\ &= 46,9\% \end{aligned}$$

Dari hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 46,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 46,9% dari variabel Y (kinerja karyawan), dapat dijelaskan perubahan dalam variabel X (stres kerja). Sedangkan 53,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Parsial

Tabel 4.6
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,030	3,433		2,339	,025
	Stres Kerja	,387	,067	,684	5,788	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), sehingga H_0 ditolak dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 5,788

lebih besar dari 2,024 sesuai dengan ketentuan pengambilan keputusan, maka H_1 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Micro Banking Group Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Pusat Jakarta menunjukkan. tingkat stres kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 73,2%. Kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 72,8%. Dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan ke arah positif dengan nilai persentase sebesar 46,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. (2014). Perilaku Organisasi (Edisi 12 Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Yogyakarta: Alfabeta.