

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO di Kota Tangerang

The Effect of Job Stress on Teacher Performance at BIMBA AIUEO in Tangerang City

Hadi Purnama.
Universitas Terbuka
e-mail: hadipurnama@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat stres kerja (X) dan kinerja (Y) Guru Pada BIMBA AIUEO serta mengetahui hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO adalah untuk menentukan apakah ada dampaknya. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Seleksi langsung dari seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner (survei) dengan sasaran seluruh Guru Pada BIMBA AIUEO di Kota Tangerang. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah uji korelasi product moment, uji korelasi, dan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t). Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,880 dan koefisien determinasi sebesar 77,44%. Artinya stres kerja sebesar mempengaruhi 77,44% terhadap kinerja dan sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi diperoleh hasil sebesar 10,643 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stress Kerja, Kinerja

Abstract

The aim of this research is to measure the level of work stress (X) and performance (Y) of teachers at BIMBA AIUEO and to determine the significant relationship between work stress and teacher performance at BIMBA AIUEO to determine whether there is an impact. Sampling was carried out using the saturated sampling method. Direct selection of all 35 employees. Meanwhile, the data collection method used was a questionnaire (survey) targeting all teachers at BIMBA AIUEO in Tangerang City. The methods used to process and analyze data are the product moment correlation test, correlation test, and correlation coefficient significance test (t test). Based on the research results, the correlation coefficient between work stress and employee performance is 0.880 and the coefficient of determination is 77.44%. This means that work stress influences 77.44% of performance and the remaining 22.56% is influenced by other factors. After carrying out a significance test, the result was 10.643, so H_0 was rejected and H_a was accepted. This means that there is a significant influence between work stress and employee performance.

Keywords: Job Stress, Performance

1. PENDAHULUAN

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota kota besar seperti Jakarta Sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan 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 (Veithzal, 2004 : 516). Sedangkan menurut Robbins (2003 :376) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. Ada dua kategori penyebab stres yaitu on the job dan off the job. Menurut Handoko. Hani T (2001 : 201), penyebabpenyebab stres “On The Job” antara lain adalah sebagai berikut : (1) Beban kerja yang berlebihan (2) Tekanan atau desakan waktu; (3) Supervisi yang buruk; (4) Konflik antar pribadi / kelompok; (5) Iklim kerja yang tidak nyaman; dan (6) Pengembangan karir. Sedangkan penyebab-penyebab stress “Off

The Job”antara lain : Kekhawatiran finansial; (2) Masalah keluarga; (3) Masalah fisik; (4) Masalah perkawinan; dan (5) Perubahan yang terjadi ditempat tinggal. Dengan demikian perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin tinggi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Manajemen

Pembahasan mengenai manajemen tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Netisemito (2006: 11) mendefinisikan manajemen sebagai berikut “ manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen dipandang sebagai seni karena dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang-orang yang menjadi bawahannya”. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaian tujuan tidak hanya dilakukan oleh satu orang melainkan lebih dari satu orang.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan 2003:10). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber

daya manusia adalah manusia sebagai tenaga kerjanya. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan serangkaian dari fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun fungsi-fungsi dimaksud adalah sebagai berikut:

Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*) adalah enentuan program personalia yang membantu tercapainya sasaran yang telah disusun.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisaasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, pengaruh kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan perusahaan.
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerjasama dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) adalah fungsi manajerial yang berpengaruh dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

Fungsi Operasional

1. Pengadaan tenaga kerja (*Recruitment*) Pengadaan adalah usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran perusahaan.
2. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat.
3. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan perusahaan.

4. Integrasi (*Integration*) Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu keselarasan yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan perusahaan.
5. Pemeliharaan (*Maintenance*) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar karyawan mau bekerjasama.
6. Pemutusan pengaruh kerja (*Separation*) Pemberhentian adalah pemutusan pengaruh kerja dan mengem-balikan karyawan kepada lingkungan masyarakat.

d. Stress Kerja

Menurut Handoko. T (2001: 200) “stres adalah sutu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”. Menurut Spielberger, Charles D. (2003;6) menyebutkan bahwa” stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”. Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Jadi untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah dilihat dari kasus perkasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya.

e. Hubungan Stress dan Kerja

Bagaimana hubungan antara stres dengan kinerja karyawan? hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*). Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan mencipatakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang

konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

f. Kinerja

Pengertian

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Tujuan

1. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.
2. Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Pertanggung jawaban, apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
4. Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan mempelajari secara rinci permasalahan yang terjadi dengan tinjauan teoritis yang ada. Studi kasus yang merupakan salah satu jenis penelitian yang masuk kedalam metode deskriptif kuantitatif. Dimana data yang diperoleh melalui wawancara akan dianalisa secara kualitatif yang akan disajikan dalam bentuk deskriptif, sedangkan data angket (kuisioner) akan dianalisa secara kuantitatif. Dalam penelitian data merupakan penggambaran variable yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Pengujian instrument ini biasanya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Untuk itu metode analisis data baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang telah diperoleh tersebut diolah melalui beberapa pengujian yaitu keabsahan, tingkat kepercayaan, pengaruh variable Y serta untuk melihat tingkat signifikan.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2004:138) uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji tingkat keandalan, keabsahan (kebenaran) dari kuisioner (angket) dan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variable, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 5%. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggirendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang

terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud. Dengan demikian instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

$$r = \frac{n \sum XiXt - (\sum Xi) \cdot (\sum Xt)}{\sqrt{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Xt^2) - (\sum Xt)^2}}$$

Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r) lebih besar dari pada nilai dengan taraf signifikan 5%.. Dari 11 item pernyataan untuk variabel Stress kerja (X) dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas (Uji Kepercayaan)

Menurut Sugiyono (2011:130) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Masing-masing variabel baik untuk mengukur Stress kerja dan untuk mengukur kinerja karyawan telah dinyatakan reliable, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten. Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, dengan taraf signifikan 5%.

3. Uji Pengaruh (Koefisien Korelasi Variabel X Terhadap Variabel Y)

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja, koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur nilai pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja adalah koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

Γ = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah responden

X = Variabel Bebas (Stres Kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Suatu pengujian hipotesa adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesa yang sedang dipersoalkan. Untuk menguji hipotesis menggunakan data yang dikumpulkan, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti antara variabel x dan variabel y dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

n = jumlah responden

t = t hitung

r = koefisien korelasi

Setelah didapat nilai t hitung lakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel , jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y, sedangkan jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Tabulasi Responden atas Indikator Stress Kerja

No.	Indikator	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak	11	22	1	0	1
2.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	4	10	6	8	7
3.	Jam kerja diluar jam kerja normal (lembur) memberatkan bagi saya	13	19	1	1	1
4.	Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	9	12	6	6	2
5.	Saya merasa kepercayaan atasan dan rekan sekerja sangat rendah	13	17	4	1	0
6.	Saya merasa keputusan yang diambil atasan terkadang memberatkan	4	17	8	4	2
7.	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas	4	9	10	7	5
8.	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dengan rekan sekerja tidak efektif	9	19	4	2	1
9.	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai	2	10	9	11	3
10.	Jika saya mengharapkan promosi, saya akan mendapatkannya diperusahaan lain dan bukan diperusahaan ini	12	11	11	1	0
11.	Saya merasa tidak mengalami peningkatan karir dalam bekerja diperusahaan ini	11	20	2	2	0
Jumlah		92	166	62	43	22

Sumber: diolah, SPSS 2021

Dapat diketahui jumlah seluruh hasil pernyataan = $92 + 166 + 62 + 43 + 22 = 385$ dengan perhitungan presentase sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{SS} &= \frac{92}{385} \times 100\% = 23,89\% \\ \text{S} &= \frac{166}{385} \times 100\% = 43,11\% \\ \text{R} &= \frac{62}{385} \times 100\% = 16,10\% \\ \text{TS} &= \frac{43}{385} \times 100\% = 11,16\% \\ \text{STS} &= \frac{22}{385} \times 100\% = 5,71\% \end{aligned}$$

Dari keterangan data presentase stres kerja pada Guru Pada BIMBA AIUEO yang berjumlah 35 orang, penulis menyimpulkan adanya pengaruh stres kerja yang didasarkan pada hasil variabel stres kerja yang dijawab oleh dengan 11 pernyataan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 92 (23,89%), setuju (S) sebanyak 166 (43,11%), ragu-ragu (R) sebanyak 62 (16,10%), tidak setuju sebanyak 43 (11,16%) dan sangat tidak setuju sebanyak 22 (5,71%). Dan dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat dilihat dari sub variabel

jawaban setuju sebanyak 166 respon-den atau (43,11%).

Tabel Tabulasi Responden atas Indikator Kinerja

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan	11	22	1	0	1
2	Saya Mampu mengatasi kendala-kendala dalam bekerja	5	9	6	8	7
3	Saya bekerja sudah sesuai dengan yang diterapkan organisasi	13	19	1	1	1
4	Pengalaman akan menghasilkan kinerja yang lebih baik	13	14	3	3	2
5	Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat daripada yang telah saya selesaikan sehari-hari	14	17	3	1	0
6	Saya bersedia melaksanakan tugas tambahan disamping tugas pokok sehari-hari	3	15	12	4	1
7	Jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	12	11	9	2	1
8	Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	6	13	11	5	0
9	Selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ada	5	13	10	6	1
10	Selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai	13	19	3	0	0
Jumlah		95	152	59	30	14

Sumber: diolah, spss 2021

Dapat diketahui jumlah seluruh hasil pernyataan adalah = $95 + 152 + 59 + 30 + 14 = 350$ dengan perhitungan sebagai berikut ‘

$$\begin{aligned} \text{SS} &= \frac{95}{350} \times 100\% = 27,14\% \\ \text{S} &= \frac{152}{350} \times 100\% = 43,42\% \\ \text{R} &= \frac{59}{350} \times 100\% = 16,83\% \\ \text{TS} &= \frac{30}{350} \times 100\% = 8,57\% \\ \text{STS} &= \frac{14}{350} \times 100\% = 4\% \end{aligned}$$

Dari keterangan data presentase kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO yang berjumlah 35 orang mendapat respon yang baik, hal ini berdasarkan hasil jawaban seluruh karyawan dengan 10 pernyataan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 95 (27,14%), setuju (S) sebanyak 152 (43,42%), ragu-ragu (R) sebanyak 59 (16,85%), tidak setuju sebanyak 30 (8,57%) dan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (4%). Dan dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan tinggi dapat dilihat dari sub variabel jawaban responden setuju sebanyak 152 (43,42%).

Analisis Koefisien Korelasi

Setelah seluruh instrumen yang digunakan peneliti dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dan dinyatakan valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis koefisien korelasi. Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel, yaitu variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Perhitungan yang digunakan sebagai berikut :

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

$$r_{xy} = \frac{35.54816 - (1418)(1334)}{\sqrt{[(35.58384) - (1418)^2] [(35.51662) - (1334)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1918560 - 1891612}{\sqrt{(2043440 - 2010742)(1808170 - 1779556)}}$$

$$r_{xy} = \frac{26948}{\sqrt{3271628614}}$$

$$r_{xy} = \frac{26948}{\sqrt{936135624}}$$

$$r_{xy} = \frac{26948}{30596,33350}$$

$$r_{xy} = 0,880$$

Berdasarkan analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment hasil yang didapat yaitu $r_{xy} = 0,880$ yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan tentu ada pengaruh yang sangat signifikan antara stres kerja terhadap kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO. Dan stres kerja bersifat positif karena semakin tinggi tingkat stres semakin baik kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah mengukur hubungan antara variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja dengan menggunakan koefisien korelasi product moment, maka langkah selanjutnya yaitu mencari koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Perhitungan yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

$$R^2 = (0,880)^2 \times 100\%$$

$$R^2 = 0,7744 \times 100\%$$

$$R^2 = 77,44\%$$

Berdasarkan hasil penghitungan koefisien determinasi adalah 77,44%, maka stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 77,44% dan sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji Signifikansi Korelasi

Selanjutnya untuk mengetahui apakah stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menggunakan uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₀: Tidak terdapat pengaruh Yang Signifikan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO.

H_a: Terdapat pengaruh Yang Signifikan Antara Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Majala Mother And Baby.

Dengan derajat kesamaan (dk) = $n - 2 = 35 - 2 = 33$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05), maka didapat hasil dari table 5%, 33 = 2,030.

Kriteria pengujian :

-Jika thitung > ttabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

-Jika thitung < ttabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,880\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,880^2}}$$

$$t = \frac{0,880\sqrt{33}}{\sqrt{1-0,7744}}$$

$$t = \frac{0,880 \cdot 5,744562646}{\sqrt{0,2256}}$$

Berdasarkan hasil kaidah hipotesis yang didapat yaitu thitung = 10,643 dan ttabel = 2,030, thitung (10,643) > ttabel (2,030), dengan demikian kriteria pengujian yang dapat diterima

ialah thitung > > ttabel, Maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga hipotesis yang diterima ialah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa penelitian terhadap hasil yang telah dilakukan maka ditarik kesimpulan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam kaitannya Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO adalah sebagai berikut :

1. Tingkat stres kerja Guru Pada BIMBA AIUEO adalah tinggi yaitu 59,78% dan dilihat dari sub variabel-variabel jawaban responden yaitu jawaban setuju sebesar 43,11%. Dan Beban kerja terlalu banyak menyebabkan menjadi stres hal ini dapat dilihat dari jawaban sub variabel setuju sebesar 59,86%.
2. Kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jawaban sub variabel jumlah hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan tuntutan perusahaan jawaban sub variabel setuju sebesar 59,87%.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari analisis yang telah peneliti lakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Korelasi, dari analisis korelasi (rxy) didapat korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.880. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dan stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan. Dan dari uji signifikan hipotesis Nilai thitung > ttabel (10,643 > 2,030), maka dapat disimpulkan

bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga hipotesis yang diterima ialah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO.

- b. Koefisien Determinasi, Dari analisis koefisien determinasi didapat hasil 77,44% . Artinya stres kerja karyawan yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77,44% dan sisanya 22,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. SARAN

Dalam usaha meningkatkan kinerja Guru Pada BIMBA AIUEO maka perusahaan :

1. Mengatasi stres yang ada dilingkungan perusahaan untuk mengurangi turn over pada karyawan dengan beban kerja yang berat dan melebihi kemampuan, serta tidak adanya jenjang karir dengan cara : a) Mengadakan komunikasi dua arah agar terciptanya komunikasi yang efektif; b) Meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan melalui konseling; c) Tidak bersikap memihak dan bijaksana dalam memecahkan masalah; d) Mengadakan refreshing setiap tahunnya agar karyawan merasa fresh untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Menciptakan hubungan yang baik antar karyawan agar tercipta kerjasama sebagai teamwork. Dengan tidak memberikan beban kerja tambahan yang berlebihan,, berorientasi pada output sehingga mempunyai jam kerja yang fleksibel

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil (finansial) terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM . PT Rafika Aditama, 2005.
- Arikunto, Suharismi. “Prosedur Penelitian”. PT Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- As’ad, Moh. Psikologi Industri : Edisi keempat. Yogyakarta : Liberty, 2001.
- Gaffar, Hulaifah. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi. Makassar, 2012.
- Gitosudormo, Indriyo dan Nyoman Sudita. Perilaku Keorganisasian. Cetakan Pertama. Yogyakarta : PT BPFE, 2000.
- Handoko, T Tani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT Aksara, 2001.
- Hawari, D. Manajemen Stres, Cemas dan Depresi. Cetakan kedua. Balai Penerbit FKUI, Jakarta, 2001.
- Hermita. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi. Makassar, 2011.
- Mondy, Mondy. Human Resources Management, Tenth Edition : Erlangga, 2008 Mondy R Wayne. Human Resources Management, Tenth Edition : Erlangga, 2008.
- Phil, Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta Rajawali Pers, 2010.
- Siagian P Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008.
- Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R& D) : Bandung : Alfabeta, 2008
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R& D) : Bandung : Alfabeta, 2010.
- Sunyoto, Danang. Perilaku Organisasional, CAPS, Jakarta, 2013.
- Sunyoto, Danang. Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS, Jakarta, 2012.
- Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta. Raja Grafindo. 2004.
- Robbins, Sthepen. P. Perilaku Organisasi. Jilid II. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2003.
- Tampubolon, Irma. S. M. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prsestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pabrik Es Puter. Skripsi. Jakarta. 2009