

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang

by Muhammad Ichsan Hadjri

Submission date: 14-Aug-2023 04:42PM (UTC+0700)

Submission ID: 2145658362

File name: 4.pdf (1,003.62K)

Word count: 4941

Character count: 28800

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710
DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang

Tiara Aqnes; Agustina Hanafi; M. Ichsan Hadjri
Universitas Sriwijaya
Tiaraaqnes14@gmail.com

ABSTRACT.

This research aims to determine the effect of work stress on the performance of employees in the processing division at Ikan Giling Karyani Sungsang MSME. The variables used in this research are work stress as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The population in this research were all 40 employees of the Processing Division at Ikan Giling Karyani Sungsang MSME, as well as 1 MSMEs head who assessed employee performance. This research used a saturation sampling technique, collected primary data via questionnaires, and used simple linear regression analysis as a data analysis technique. To validate the data, the validity test, reliability test, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (r), coefficient of determination (R^2), and t test were used in this research. The Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 21 program assistance tool was used to analyze the data. The findings of this research show that work stress has a significant negative impact on the performance of employees in the processing division at Ikan Giling Karyani Sungsang MSME.

Keywords: Work Stress, Employee Performance

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang. Variabel dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang yang berjumlah 40 orang dan 1 kepala UMKM yang menilai kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dan menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, serta menggunakan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi (r), dan koefisien determinasi (R^2), serta uji t . Data dalam analisis ini menggunakan alat bantuan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan penting untuk memajukan sebuah organisasi. Karena manusia merupakan perencana, pelaku, hingga

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai sebuah tujuan tersebut maka suatu organisasi harus memperhatikan sumber daya manusianya dan melakukan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi bergantung pada kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan terhadap suatu organisasi. Di zaman yang serba canggih ini, manusia dituntut untuk lebih produktif dan memberikan kinerja yang optimal pada sebuah organisasi salah satunya adalah peningkatan hasil kerja (Dessler, 2016).

Untuk memperoleh tujuan - tujuan tersebut karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara professional karena setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing - masing, selain itu karyawan juga harus mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan disepakati oleh kedua belah pihak baik organisasi maupun karyawan. oleh karena itu dengan adanya persaingan dan tuntutan profesionalitas yang tinggi dapat menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh setiap individu dalam bekerja (Moorhead & Griffin, 2013).

Kinerja sangatlah penting dalam suatu organisasi karena kinerja suatu karyawan akan menentukan efektivitas sebuah organisasi, selain itu kinerja juga merupakan tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Menurut Wartono (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam melakukan tugas dalam waktu tertentu. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami tekanan karena adanya kondisi baik dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar yang memengaruhinya.

Tabel 1.1 Data Hasil Kerja Karyawan Berdasarkan Target dan Jumlah Realisasi Bagian Mengolah Ikan Giling Karyani

Bulan/Tahun	Jumlah Ikan Yang di Peroleh	Target Ikan Giling	Realisasi Ikan Giling	Persentase (%)
2018	382 ton	191 ton	149 ton	78
2019	332 ton	166 ton	119 ton	74
2020	342 ton	171 ton	125 ton	73
2021	356 ton	178 ton	145 ton	83

Sumber : *UMKM Ikan Giling Karyani, 2021*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 di atas, bahwa selama 4 tahun terakhir, produksi ikan giling ditahun 2018, 2019, 2020, dan 2021 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hanya ada satu tahun saja yang dapat dikatakan atau dikategorikan bahwa kinerjanya masih lumayan bagus yaitu pada tahun 2021 dengan jumlah persentase 83%. Pada tahun 2020 merupakan jumlah persentase paling rendah dalam terealisasinya produksi ikan giling yaitu sebesar 73%. Dengan jumlah ikan yang diperoleh sebanyak 342 ton pertahun, dengan target ikan giling sebesar 171 ton. Dimana untuk memproduksi ikan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

giling yang sudah terealisasi pada tahun 2020 sebanyak 125 ton hanya membutuhkan 250 ton ikan yang belum diproduksi. Ini artinya dari jumlah ikan yang diperoleh masih terdapat ikan yang tidak diproduksi menjadi ikan giling yaitu sebanyak 92 ton.

Hasil kerja yang dilihat dari tidak tercapainya target tersebut tentu disebabkan karena adanya faktor yang memengaruhi. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja yang kurang optimal atau penurunan kinerja adalah stres kerja, penurunan kinerja dalam hal ini dapat diartikan sebagai kualitas kerja yang kurang baik (Moorhead & Griffin, 2013). Robbins & Judge (2017) menyatakan stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan dengan suatu peluang, tuntutan, hambatan yang mana hasilnya dianggap tidak pasti.

Tabel 1.1 Data Target Ikan Giling Yang Terealisasi Pada Oktober 2020 - Agustus 2021

Bulan/Tahun	Jumlah Ikan Yang di Peroleh	Target Ikan Giling	Realisasi Ikan Giling	Persentase (%)
Oktober 2020	37 ton	19 ton	15 ton	79
November 2020	30 ton	15 ton	11 ton	73
Januari 2021	34 ton	17 ton	12 ton	71
Februari 2021	32 ton	16 ton	11 ton	69
Maret 2021	33 ton	17 ton	12 ton	71
April 2021	37 ton	19 ton	14 ton	74
Juni 2021	38 ton	19 ton	14 ton	74
Agustus 2021	36 ton	18 ton	15 ton	83

Sumber : *UMKM Ikan Giling Karyani, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas mengenai target yang tidak tercapai dalam satu tahun terakhir karena target yang diberikan terbilang cukup tinggi yang mana dapat dilihat pada tabel di atas selama 12 bulan ada 8 bulan yang tidak mampu mencapai target yang ditentukan atau sebanyak 67% dan sisanya hanya ada 33% saja yang hanya mampu mencapai target.

Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan Bagian Mengolah Pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate (%)
-------	----------------------------	------------------------	-----------------------	-----------------------------	-------------------

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

2018	49	5	4	47	11
2019	47	7	4	44	10
2020	44	6	2	40	14
2021	40	5	3	38	12

Sumber : *UMKM Ikan Giling Karyani, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas diketahui bahwa tingkat *turnover* mengalami perubahan setiap tahunnya dan dapat dikatakan meningkat tiap tahunnya. Hal ini dikarenakan karyawan mengalami kejenuhan pada saat bekerja apalagi mengingat target yang diberikan tergolong tinggi yang dapat dilihat pada Tabel 1.2, hal ini sejalan dengan pendapat apabila karyawan merasakan stres kerja yang tinggi, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan akan lebih besar (Fong & Mahfar, 2013).

Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Bagian Mengolah Ikan Giling Karyani Oktober 2020 - September 2021

Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan Mengolah	Terlambat	Persentase (%)	Tidak Hadir			Total	Persentase (%)
				S	I	A		
Oktober 2020	40	4	10	1	0	3	4	10
November 2020	40	5	12,5	0	0	5	5	12,5
Desember 2020	40	0	0	2	0	1	3	7,5
Januari 2021	40	4	10	2	1	2	5	12,5
Februari 2021	40	4	10	3	1	3	7	17,5
Maret 2021	40	3	7,5	2	1	1	4	10
April 2021	40	4	10	3	0	2	5	12,5
Mei 2021	40	4	10	2	0	0	2	5
Juni 2021	40	3	7,5	1	0	4	5	12,5
Juli 2021	40	1	2,5	1	2	1	4	10
Agustus 2021	40	2	5	2	1	3	6	15
September 2021	40	0	0	2	1	0	3	7,5

Sumber : *UMKM Ikan Giling Karyani*

Pada Tabel 1.4 di atas dapat dikemukakan bahwa dari bulan Oktober 2020 hingga September 2021 jumlah karyawan bagian mengolah sebanyak 40 orang, tetapi dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan hadir bagian mengolah mengalami perubahan dari waktu ke waktu dengan jumlah persentase terlambat terbanyak pada bulan November

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

2020 sebesar 12,5%. Selain itu tingkat ketidakhadiran dengan jumlah persentase paling tinggi terjadi pada bulan Februari 2021 sebesar 17,5%.

Selain itu, dengan adanya karyawan yang datang terlambat bahkan tidak hadir ini merupakan salah satu wujud stres yang mereka rasakan. Robbins & Judge (2017) juga mengatakan bahwa tingkat ketidakhadiran merupakan gejala dari stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Moorhead & Griffin (2013) dengan adanya tuntutan tugas, fisik, peran dan antarpersonal maka akan menyebabkan konsekuensi bagi organisasi dimana penurunan kinerja absensi salah satunya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi et al (2018) menyatakan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kualitas kerja pada PT Muara Alam Sejahtera. Selanjutnya, Isah et al (2021) menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Massie et al (2018) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado.

Berbeda dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Hadjri et al (2022) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kesehatan pekerja di Rumah Sakit Palembang di Masa Pandemi Covid-19. Selain itu, penelitian yang dilakukan Harahap et al (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Capella Multidana Company Medan.

Stres Kerja

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan dengan suatu peluang, tuntutan, hambatan yang mana hasilnya dianggap tidak pasti. Sejalan dengan hal tersebut, stres kerja merupakan suatu keadaan di mana terjadinya tekanan psikologis yang sering terjadi dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Hanafi et al., 2018). Selain itu, menurut Moorhead & Griffin (2013) stres kerja merupakan respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut.

Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) ada beberapa indikator stres kerja yaitu :

1. Stres Organisasi, meliputi :
 - a. Tuntutan Tugas
 - b. Tuntutan Peran
 - c. Tuntutan Antarpersonal
2. Stres Pribadi, meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian.

Kinerja Karyawan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

Menurut Dessler (2016) kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Yang artinya kinerja merupakan bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dalam pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah disepakati.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015) beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

1. Membantu manajemen untuk membuat keputusan mengenai sumber daya manusia seperti promosi, pemindahan, dan pemecatan.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan
3. Menentukan keterampilan dan kompetensi karyawan
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan bagaimana organisasi menilai kinerja.
5. Penentu imbalan seperti gaji.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, dimana data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap suatu variabel dengan menggunakan instrument kuisisioner (Umar, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan data kuisisioner yang kemudian diolah menjadi data kuantitatif menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara, kuisisioner, atau observasi (Sekaran & Bougie, 2019). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari kuisisioner mengenai stres kerja dan kinerja karyawan yang diisi langsung oleh bagian mengolah ikan giling Karyani Sungsang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah cara yang digunakan oleh peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk melakukan suatu penelitian. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

merupakan daftar pertanyaan secara tertulis yang telah dirancang kemudian yang akan dijawab oleh responden, serta biasanya dengan alternatif yang didefinisikan secara jelas (Sekaran & Bougie, 2019).

Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah subyek atau obyek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada bagian mengolah ikan giling Karyani di Sungsang yaitu sebanyak 40 karyawan dan 1 Kepala UMKM yang menilai kinerja karyawan.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus, yang mana sampling jenuh ini merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi sebanyak 40 karyawan di jadikan sampel (Sekaran & Bougie, 2019).

Teknik Analisis Data

Suatu instrumen dikatakan benar apabila instrumen tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur (Sujarweni, 2019). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Pearson Correlation* dan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan di katakan **valid**.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan di katakan **tidak valid**.

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa adanya kesalahan dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut (Sekaran & Bougie, 2019). Tujuan dari dilakukannya uji reliabilitas ini adalah untuk menguji keakuratan suatu alat pengukur agar dapat digunakan lagi untuk melakukan penelitian yang sama. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas koefisien *cronbach's alpha*. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas ini adalah apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 maka alat pengukur atau kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel). Namun apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* kurang dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten. Dan pengujian reliabilitas ini menggunakan alat bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Uji Statistik

Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya pengaruh dari satu variabel bebas atau variabel X terhadap satu variabel terikat atau variabel Y yang mana dalam hal ini adalah stres kerja merupakan variabel X dan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

kinerja merupakan variabel Y (Sekaran & Bougie, 2019). Perhitungan statistik pada penelitian ini menggunakan persamaan.

$$Y = \alpha + bx + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

Karyawan

X = Stres Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Residul atau prediction error

Untuk menguji hipotesis dengan regresi linear sederhana ini, apabila r lebih besar dari 0,5 (>0,5) maka hasilnya valid, tetapi apabila r lebih kecil dari 0,5 (<0,5) maka hasilnya tidak valid.

Menurut Umar (2014) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisiennya determinasi adalah 0 dan 1. Semakin kecil nilai R² maka semakin terbatas pula kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, dan apabila nilai R² semakin mendekati 1 maka hal tersebut menandakan bahwa variabel bebas berhasil memberikan banyak informasi yang diperlukan dalam memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018) uji t dilakukan untuk menunjukkan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Uji t ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel bebas dan variabel terikat dengan taraf signifikan 0,05. Metode pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Dasar pengambilan keputusan dengan t-tabel sebagai berikut :

1. Jika nilai statistik t-hitung > t-tabel, maka dapat dikatakan ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai statistik t-hitung < t-tabel, maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikan < 0,05 maka koefisien regresi yang signifikan, yang artinya hipotesis dapat diterima.
2. Jika nilai probabilitas signifikan > 0,05 maka koefisien regresi tidak signifikan, yang artinya hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instumen Penelitian

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui dan menguji tingkat kebenaran dari kuesioner, menjelaskan tentang kesesuaian hasil penelitian dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Pearson Correlation*, yaitu membandingkan nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 5% atau 0,05 yakni 0,263 ($df = n - 2 = 38$). Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan di katakan **valid**.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan di katakan **tidak valid**.

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap kedua variabel yaitu Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Setelah dilakukannya pengolahan data lebih lanjut, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Stres Kerja (X)	Pernyataan ke-1	0,708	0,263	Valid
	Pernyataan ke-2	0,785	0,263	Valid
	Pernyataan ke-3	0,785	0,263	Valid
	Pernyataan ke-4	0,733	0,263	Valid
	Pernyataan ke-5	0,827	0,263	Valid
	Pernyataan ke-6	0,839	0,263	Valid
	Pernyataan ke-7	0,750	0,263	Valid
	Pernyataan ke-8	0,863	0,263	Valid
	Pernyataan ke-9	0,840	0,263	Valid
	Pernyataan ke-10	0,610	0,263	Valid
	Pernyataan ke-11	0,460	0,263	Valid
	Pernyataan ke-12	0,566	0,263	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui untuk variabel independen (X) yang terdiri dari 12 butir pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} (0,263), artinya untuk setiap butir pernyataan pada variabel X dinyatakan valid.

Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan ke-1	0,730	0,263	Valid
	Pernyataan ke-2	0,806	0,263	Valid
	Pernyataan ke-3	0,636	0,263	Valid
	Pernyataan ke-4	0,733	0,263	Valid
	Pernyataan ke-5	0,521	0,263	Valid
	Pernyataan ke-6	0,755	0,263	Valid

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

Pernyataan ke-7	0,724	0,263	Valid
Pernyataan ke-8	0,588	0,263	Valid
Pernyataan ke-9	0,540	0,263	Valid
Pernyataan ke-10	0,668	0,263	Valid
Pernyataan ke-11	0,495	0,263	Valid
Pernyataan ke-12	0,751	0,263	Valid
Pernyataan ke-13	0,398	0,263	Valid
Pernyataan ke-14	0,676	0,263	Valid
Pernyataan ke-15	0,594	0,263	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui untuk variabel dependen (Y) yang terdiri dari 15 butir pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} (0,263), artinya untuk setiap butir pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keakuratan suatu alat pengukur agar dapat digunakan lagi untuk melakukan penelitian yang sama dan menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrument tersebut. Suatu variabel dikatakan konsisten atau reliabel apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Namun apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* kurang dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten.

Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,921	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,896	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* pada variabel stres kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan kembali untuk kepentingan selanjutnya.

Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76,057	3,574		21,279	,000
	Stres Kerja	-,999	,126	-,790	-7,933	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 76,057. Sedangkan nilai koefisien regresi stres kerja (b) sebesar -0,999 dan nilai *t*-hitung sebesar -7,933 dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Maka diperoleh hasil dari perhitungan dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = 76,057 - 0,999X + e$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan regresi linier sederhana diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. *Constant* (a) = 76,057

Nilai *Constant* (a) adalah sebesar 76,057 yang bernilai positif yang artinya apabila variabel stres kerja bernilai nol atau tidak ada stres kerja maka nilai kinerja karyawan Bagian Mengolah Pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang masih tetap positif artinya masih ada kinerjanya yaitu sebesar 76,057.

2. Koefisien Regresi (b) = -0,999

Nilai koefisien regresi diatas bernilai negatif, artinya jika stres kerja meningkat maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila stres kerja mengalami meningkat 1 pada satuan nilai, maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,999 satuan nilai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dari uji korelasi (r) ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh atau hubungan antara variabel satu yaitu stres kerja terhadap variabel lainnya yaitu variabel kinerja karyawan. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Adapun interpretasi korelasi yang dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 1.9 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710
DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Berikut hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah Pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang :

Tabel 1.10 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,614	6,43009

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai r sebesar 0,790 dan nilai ini dapat diinterpretasikan pada Tabel 10 yang berada di interval koefisien 0,60 – 0,79. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja karyawan pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang. Sedangkan pada nilai *R Square* sebesar 0,624 yang menunjukkan bahwa variabel X (stres kerja) mampu menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 62,4% sedangkan sisanya 37,6% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini. Variabel lainnya antara lain yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Nisyak, 2016). Selain itu variabel lainnya juga dapat berupa beban kerja, lingkungan kerja (Simanjuntak et al., 2021), serta budaya organisasi dan kepuasan kerja (Cahyana & Jati, 2017).

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel independen (Stres Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan metode pengujian hipotesis melalui uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05. Berdasarkan data dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, diketahui hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1.11 Hasil Analisis Uji Signifikansi

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig	Kesimpulan
Stres Kerja	-7,933	-1,685	0,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Hasil uji t diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -7,933 dengan t_{tabel} sebesar -1,685, artinya nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

Dasar pengambilan keputusan pada Tabel 4.13 di atas dapat dilakukan berdasarkan nilai probabilitas signifikan, dimana nilai signifikan pada tabel di atas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya hipotesis diterima yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bagian Mengolah Pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Mengolah Pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang.

Saran

1. Berdasarkan tanggapan responden bagian mengolah Pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang bahwa karyawan harus lebih baik lagi dalam mengelola pendapatan apalagi mengingat BBM pada saat ini mengalami kenaikan.
2. Bagi kepala UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang mengenai kinerja karyawan, agar dapat memperhatikan dan mengevaluasi kembali mengenai kualitas karyawan bagian mengolah baik itu fisik maupun mental karyawan dan ketepatan waktu karyawan saat bekerja yang berkaitan dengan stres kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, mungkin ada baiknya apabila tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan bagian mengolah lebih disesuaikan kembali dengan kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314-1342.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor. *Jurnal Teknologi (Sciences and Engineering)*, 64(1), 33-39.
- Hadjri, M. I., WK, W. F., Raneo, A. P., Santati, F. X. P., & Karimudin, Y. (2022). Burnout, Work-Family Conflict, and Performance of Health Workers: A Case Study at Hospital in Palembang during the Covid-19 Pandemic. *Proceedings of the 7th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2021)*, 647(Seabc 2021), 374-378.
- Hanafi, A., Zunaidah, & Ulfa, M. (2018). The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP), 8(8), 1-5.

- Harahap, D. S., Batubara, S. S., & Amran, A. (2020). The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), 5-10.
- Isah, M., Hanafi, A., & Putri, Y. H. (2021). Peran Stres Kerja Dalam Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(2), 50-62.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1-22.
- Robbins, S. ., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. ., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. In *Fortune*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: P-ISSN: 2723 - 6609 e-ISSN : 2745-5254*, 2(3), 353-365.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penilitin Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas*

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 185-199 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2379

Pamulang, 4(2), 41-55.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang

ORIGINALITY REPORT

17 %

SIMILARITY INDEX

12 %

INTERNET SOURCES

14 %

PUBLICATIONS

11 %

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%

★ journal.unj.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On