PENGARUH FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN BATIK KUB KEMBANG ASIH, TANJUNG BUMI

S. Anugrahini Irawati
Bambang Sudarsono
Faidal
Anang Ma'ruf
Universitas

ABSTRACT

This study discusses the problems that exist in the KUB Kembang Asih Tanjung Bumi. This study consist of five variables: extraorganization factors, organizational factors, group factors, individual factors and performance. The purposes of this study are to determine the effect of the work stress factors consist of the external organization factors, the organizational factors, the group factors and the individual factors on craftsmen performance, partially and simultaneously and which is dominantly effect on it. There are so many work stress factors that effect on craftsmen performance in KUB Kembang Asih. The lack of family support in the external organization as uncertainty wages, and the lack of competitive advantage; the lack of involving the craftsmen in making decision in organizational factors; the lack of time management in group factors; the lack of individual skill to meet delivery in individual factors. Using statistic analysis the results showed that t_{count} of the external organization factors X1 (3,413), organizational factors X2 (3,968), group factors X3 (2,948) and individual factors X4 (3,281) and the t_{table} (1.292685). The external organization factors, organizational factors, group factors and individual factors have a significant effect on performance as F_{count} 95,673 > F_{table} 1,97. And with the value of multiple correlation coefficient R = 0.939 or 93.9%, and than organizational factors become the dominant variable with beta coefficient of 0.343. It can be conclude that the external organization factors, organizational factors, group factors and individual factors effect on performance, partially and simultaneously, and organizational factors dominant influence on the performance.

Keywords: Job Stress, External Organization Factors, Organizational Factors, Group Factors, Individual Factors, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini membahas permasalahan yang ada di KUB Kembang Asih Tanjung Bumi. Penelitian ini terdiri dari lima variabel: faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu. Tujuan dari penelitian ini adalah a) untuk mengetahui faktor-faktor stres kerja yang terdiri dari faktor ekstraorganisasi (X1), faktor organisasi (X2), faktor kelompok (X3) dan faktor individu (X4) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik KUB Kembang Asih Tanjung Bumi, b) untuk mengetahui faktor-faktor stres yang terdiri dari faktor ekstraorganisasi (X1), faktor organisasi (X2), faktor kelompok (X3) dan faktor individu (X4) kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengrajin batik KUB Kembang Asih Tanjung Bumi KUB dan c) untuk mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pengrajin batik KUB Kembang Asih Tanjung Bumi.terhadap variabel Y dengan cara menganalisis menggunakan SPSS 21. Stres kerja yang dialami pengrajin KUB Kembang Asih disebabkan karena adanya faktor dari luar organisiasi KUB seperti dukungan keluarga yang kurang kepada pekerjaan pengrajin karena upah yang tidak menentu, dan kurangnya daya saing dibandingkan dengan KUB batik lain, kemudian dari faktor organisasi yaitu kebijakan ketua dalam pengambilan keputusan tanpa bermusyawarah dengan anggota, ada faktor kelompok dalam KUB yaitu pengrajin

yang kurang menjaga keefektifan waktu dalam bekerja dan dari faktor individu yaitu ketidakmampuan pengrajin dalam menyelesaikan tugas yang diterimanya karena keterbatasan waktu yang diberikan oleh ketua yang sudah disepakati dengan konsumen. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa uji t berpengaruh secara parsial dengan nilai faktor ekstraorganisasi X1 (3,413), faktor organisasi X2 (3,968), faktor kelompok X3 (2,948) dan faktor individu X4 (3,281) dengan t tabel (1,292685). Kemudian faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin dengan nilai F hitung (95,673) > F tabel (1,97), dan nilai koefisien korelasi berganda R = 0,939 atau 93,9% serta faktor organisasi (X2) menjadi variabel dominan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,343. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin batik KUB Kembang Asih Tanjung Bumi secara parsial dan juga secara simultan, dan faktor organisasi berpengraruh dominan terhadap kinerja pengrajin batik KUB Kembang Asih Tanjung Bumi.

Kata Kunci: Stres Kerja, faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor, kelompok, faktor individu, kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis memacu pelaku usaha untuk selalu berusaha mencapai keunggulan dalam persaingan yaitu bagaimana cara mengelola sumber daya yang dimiliki oleh pengusaha secara maksimal. Pengelolaan sumber daya yang utama yaitu sumber daya manusia atau yang biasa kita kenal dengan sebutan tenaga kerja sebagai faktor produksi, sedangkan setiap badan usaha memiliki sebutan berbeda-beda untuk tenaga kerja, ada karyawan atau pegawai untuk sebutan seorang bawahan dalam perusahaan, buruh untuk tenaga kerja kasar, pengrajin untuk pekerjaan dalam bidang seni dan kebudayaan dan sebutan-sebutan lainnya. Tenaga kerja dalam hal ini bidang seni dan budaya merupakan sumber daya yang utama bagi badan usaha karena harus memiliki bakat yang diperoleh dari waktu sekolah atau secara otodidak (belajar sendiri), tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya semua badan usaha/ pengusaha pasti menginginkan setiap pekerja atau pengrajinnya berprestasi. Tentunya dalam mencapai tujuannya ada faktor yang mempengaruhi kinerja pengrajin tersebut, sedangkan salah satu permasalahan yang mempengaruhi kinerja sekaligus akan dihadapi oleh pengrajin adalah stress kerja, baik yang muncul karena faktor dalam diri karyawan maupun yang dari luar. Stres kerja merupakan masalah serius bagi pengrajin, pengrajin selalu dihadapi berbagai macam bentuk masalah atau kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, baik kesulitan yang datang dari luar pekerjaan ataupun kesulitan-kesulitan yang muncul dari dalam pekerjaan. Adapun Batik Tanjung Bumi dengan pengerjaan yang membutuhkan waktu yang cukup lama dan dikerjakan oleh berbeda-beda orang dalam setiap tahapan pengerjaannya, pengrajin memahami ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, baik yang muncul dari luar organisasi (KUB), dalam organisasi, kelompok yang sama tahap pengerjaannya maupun dari individu pengrajin itu sendiri.

Faktor ekstraorganisasi yaitu sumber stres kerja yang berasal dari luar organisasi atau KUB Kembang Asih, stres kerja yang dirasakan pengrajin dimulai dari kenyamanan lingkungan kerja yaitu dari segi lingkungan, dan dukungan keluarga sangat dibutuhkan dalam menjadikan pengrajin batik sebagai pekerjaan utama. Faktor organisasi yaitu faktor yang berkaitan dengan kebijakan dan kewenangan ketua/pemimpin, ketua dapat

menentukan target waktu penyelesaian tugas kepada pengrajin yang sebelumnya telah disesuaikan dengan target permintaan konsumen, dan ketua membuat keputusan sepihak tentang kesepakatan target waktu penyelesaian dengan konsumen tanpa meminta usulan atau pendapat dari anggota KUB. Faktor kelompok yaitu faktor tentang hubungan dengan sesama pengrajin harus terjalin sangat baik meskipun tahapan pengerjaannya berbeda tapi dalam suatu kelompok pasti ada kerja sama yang terjalin yang dalam pengerjaan batik yaitu setiap pengrajin harus membagi waktu pengerjaan, jadi pengrajin ditahap pertama harus menjaga waktu dalam menyelesaikan tugasnya agar pengrajin yang berada dalam tahap pengerjaan berikutnya bisa memulai pekerjaannya dengan tepat waktu. Faktor individu, pengrajin memiliki kemampuan yang terbatas karena pengrajin juga memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu atu istri (bagi yang sudah menikah) dan sebagai anak selain pekerjaan yang harus difikirkan oleh pengrajin sehingga waktu pengerjaan sering tertunda dan keterbatasan waktu saat KUB menerima pesanan dengan kuantitas besar dan waktu yang terbatas karena permintaan konsumen.

Adapun dampak stres kerja yang dirasakan oleh pengrajin terhadap kinerja yang dicapai pengrajin, yaitu dari segi kuantitas pengerjaan bisa terpenuhi namun tidak dapat sesuai dengan target waktu yag diminta konsumen. Kemudian dari segi kualitas yang kurang baik dan ketelitian yang kurang diperhatikan karena pengrajin melakukan penyelesaian tugas dengan secepat mungkin, secepat yang bisa dilakukan dan hasil ini lebih nampak pada garis-garis motif, yang terkadang terdapat pada tebal-tipisnya dan nampak sama atau tidaknya dikedua sisi kain. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Batik KUB Kembang Asih, Tanjung Bumi".

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja menurut Gaol dalam Agung (2017) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak-seimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Gibson dalam Saiful (2009), menyatakan stres sebagai suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiao kegiatan (ling-kungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Sejajar dengan Menurut Luthans (2006:442) ada beberapa penyebab stres kerja:

a. *Stressor* Ekstraorganisasi
b. *Stressor* Organisasi
c. *Stressor* Kelompok
d. *Stressor* Individu

Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup 3 hal, yaitu:

1) Perubahan sosial
2) Kesulitan menguasai globalisasi
3) Dukungan keluarga

Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap pribadi serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat. Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya. Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau mengalami sakit salah satu anggota keluarga, relasi atau hubungan buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai *stressor* yang signifikan pada karyawan. Selain *stressor* potensial yang terjadi di luar

organisasi, terdapat juga *stressor* organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri.

Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

1) Kebijakan pimpinan
2) Ketidakjelasan tugas

Peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja. Dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi dan tidak mampu untuk melaksanakan dengan baik. *Stressor* kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan
2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja

Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif atau dekat satu sama lain, dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, perasaan mereka jauh lebih nyaman dan baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi ini akan membuat stres. Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau kebersamaan merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena dibatasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Menurut Luthans dalam Biru (2016), disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda.

Menurut Handoko dalam Agus dkk (2007), Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job.* Penyebab-penyebab stres "*On The Job*" antara lain adalah sebagai berikut :

a. Beban kerja yang berlebihan
b. Tekanan atau desakan waktu
c. Supervisi yang buruk
d. Konflik antar pribadi/kelompok
e. Iklim kerja yang tidak nyaman
f. Pengembangan karir

Sedangkan penyebab-penyebab stres *"Off The Job"*antara lain :

a. Kekhawatiran finansial
b. Masalah keluarga
c. Masalah fisik
d. Masalah perkawinan
e. Perubahan yang terjadi ditempat tinggal

Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Selye dalam Munandar (2008:374) membedakan antara *distress*, yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Kahn, dkk., dalam Munandar (2008:395) ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ambiguitas peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para karyawan dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan sekerjanya.

Bagaimana para karyawan mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi, kepuasan dan

ketidakpuasan kerja berkaitan dengan struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemukenali dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada *support* atau dukungan sosial.

Faktor ekstrinsik merupakan pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Namun demikian, perlu diketahui bahwa peristiwa kehidupan pribadi dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi.

Menurut Dwiyanti dalam Fifin (2011) terdapat dua faktor penyebab atau sumber yang memicu munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, sedangkan faktor personal terdiri dari tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi dan kondisi sosial ekonomi keluarga, meskipun faktor personal secara tidak langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, tetapi dampak yang ditimbulkan dalam pekerjaan sangat besar, sehingga faktor personal ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Stres kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan tenaga kerja atau pegawai, pegawai selalu dihadapi berbagai macam bentuk masalah atau kesulitan pekerjaan, baik kesulitan yang datang dari luar pekerjaan, ataupun kesulitan-kesulitan yang muncul dari dalam pekerjaan.

Pengertian Kinerja

Sinambela (2012:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Widodo dalam Apriani (2013:3) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Simamora dalam Gaffar (2012) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam Fifin (2011) :

a. *Quality*
b. *Quantity*
c. *Timeliness*
d. *Cost-effectiveness*
e. *Need for supervision*
f. *Interpersonal Impact*

Kualitas produk yang baik cerminan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. memenuhi jumlah yang dihasilkan sesuai keinginan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Batas waktu yang dioptimalkan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan. Kinerja secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolok ukur tingkat

kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja

Tri Wartono (2017:44) stres dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentu U terbalik (*inverted U*). Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan akan muncul rasa bosan karena stimulasi yang rendah atau *understimulation* pada pemikiran karyawan. Seiring dengan naiknya rasa stres sampai pada titik yang optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal.

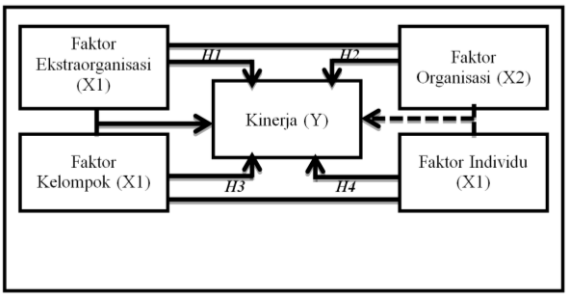
Pada tingkat stres yang optimal ini akan mencipatakan ide-ide pada karyawan yang inovatif, antusiasme, dan hasil atau output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Dalam mencapai kualitas kinerja yang baik, pengrajin harus memiliki cara untuk menguasai emosi dirinya sendiri sebagai bagian dari faktor dari dalam diri yang bisa mempengaruhi kinerjanya, juga harus menjalin hubungan yang baik dengan keluarga yang menjadi dasar pendukung utama mereka dalam bekerja dan rekan kerja yang hampir setiap hari berkaitan dengan tugas yang ditanggungnya, dengan demikian pekerja harus mampu menguasai faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi kerjanya dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stres kerja yang memiliki beberapa faktor dengan kinerja karyawan. Dimana stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dan juga merupakan suatu bentuk dorongan terhadap diri sendiri atau diri setiap pegawai demi mencapai tujuan dengan beberapa indikasi-indikasi yang bisa dijaga agar kinerja menjadi lebih tinggi dalam pencapaiannya.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran ini akan dapat memberikan gambaran tentang penelitian ini yang disusun dan dibangun dengan berpijak pada studi teoritik dan studi empirik yang sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti. Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pengrajin batik Tanjung Bumi dapat dilihat dalam kerangka berpikir teoritis dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H_1, H_2, H_3, H_4 = faktor-faktor stres kerja yang terdiri dari ekstraorganisasi (X1), organisasi (X2), kelompok (X3) dan individu (X4) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pengrajin batik Tanjung Bumi KUB Kembang Asih. Pada kerangka berfikir tanda panah menunjukkan bahwa dukungan faktor ekstra-organisasi, organisasi, kelompok dan individu berpengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja. Mengacu pada penelitian terdahulu yang telah diuraikan peneliti, jawaban mengarah pada faktor ekstra organisasi

organisasi, kelompok dan individu berpe-ngaruh langsung terhadap kinerja.

H_5=Faktor-faktor stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengrajin batik Tanjung Bumi KUB Kembang Asih.

H_6= Faktor organisasi lebih dominan terhadap Kinerja pada pengrajin batik Tanjung Bumi desa Paseseh kecamatan Tanjung Bumi kabupaten Bangkalan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini fokus pada seberapa besar pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja pengrajin, dan ruang lingkup dalam penelitian ini dengan objek pengrajin batik KUB Kembang Asih Tanjung Bumi desa Paseseh kecamatan Tanjung Bumi kabupaten Bangkalan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2013:13) disebut kuantitatiff karena data penelitian berhubungan dengan angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sumber data primer dan data sekunder.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *cluster sampling (Area Sampling*), sementara teknik pengumpulan datanya menggunakan studi lapangan dengan wawan-cara, menyiapkan kuesioner serta observasi langsung dan studi pustaka. Teknik analisis yang di gunakan oleh peneliti yaitu uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, regresi linier berganda serta koefisien beta.

HASIL

Penelitian ini berisi tentang penilaian pengrajin atas stres kerja yang terjadi pada pengrajin batik KUB Kembang Asih Tanjung Bumi terhadap kinerja pengrajin. Selain itu penelitian ini juga berisi hubungan antara variabel faktor-faktor stres kerja dengan variabel kinerja baik secara parsial maupun parsial. Untuk pengujian instrument dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, uji validitas dan uji reliabilitas.

Penilaian responden terhadap variabel bebas faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu

Analisis data statistik yang mengacu pada penilaian responden dapat dijelaskan sebagai berikut: Penilaian responden atas faktor ekstraorganisasi yang terjadi pada pengrajin batik KUB Kembang asih tanjung bumi menunjukkan bahwa variabel faktor ekstraorganisasi sangat dirasakan oleh pengrajin dengan nilai rata-rata prosentase 88%, responden setuju bahwa perubahan sosial yang mengikuti pergantian pemerintahan desa karena persaingan secara dingin dengan kepala desa yang baru yang juga pengusaha batik, kemudian upah tidak menentu dan terkadang kurang dalam membantu memenuhi kebutuhan keluarga, membuat pengrajin kurang mendapatkan dukungan keluarga, banyaknya pesaing yang juga usaha batik dan kurang nyaman dengan lingkungan kerja batik.

Penilaian responden atas faktor organisasi yang terjadi pada pengrajin batik KUB Kembang asih tanjung bumi menunjukkan bahwa variabel faktor organisasi sangat dirasakan oleh pengrajin dengan nilai rata-rata prosentase 92%, responden setuju bahwa ketua membuat keputusan sendiri dalam menerima permintaan tanpa musyawarah dengan anggota/pengrajin terlebih dahulu, permintaan meningkat, ketua tidak menambah pengrajin (pekerja tidak tetap), kemudian pengrajin harus bekerja lembur saat permintaan meningkat dan pengrajin mengetahui ketua menerima permintaan besar yang tidak sebanding dengan kemampuan pengrajin tanpa memberi informasi terlebih dahulu terhadap anggota/pengrajin.

Penilaian responden atas faktor kelompok yang terjadi pada pengrajin batik KUB Kembang asih tanjung bumi

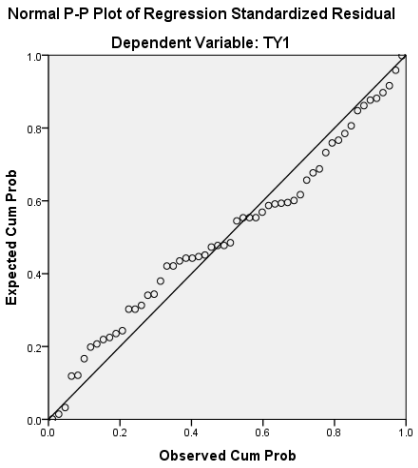
menunjukkan bahwa variabel faktor kelompok sangat dirasakan oleh pengrajin dengan nilai rata-rata prosentase 88%, responden setuju bahwa pengrajin memahami dalam menggunakan waktu bekerja mereka tidak efektif atau tidak maksimal, kemudian pengrajin merasakan kesenjangan atau jarak hubungan antar pengrajin terjadi karena pengupahan yang berbeda, memahami tahap pengerjaan yang berbeda menyebabkan kurangnya kebersamaan antar pengrajin dan memahami kurangnya kebersamaan karena faktor tempat kerja yang tidak cukup, yang membuat pengrajin bekerja terpisah dengan pengrajin lain.

Penilaian responden atas faktor individu yang terjadi pada pengrajin batik KUB Kembang asih tanjung bumi menunjukkan bahwa variabel faktor individu sangat dirasakan oleh pengrajin dengan nilai rata-rata prosentase 87%, responden setuju bahwa pengrajin memiliki waktu yang terbatas menyebabkan mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan waktu konsumen, pengrajin juga memahami hubungan sosial dengan tetangga, membuat pengrajin sering menunda pekerjaan dan memahami masalah pribadi yang terjadi didalam atau diluar keluarga, mempengaruhi ketelitian dan hasil bekerja.

Penilaian responden atas kinerja yang terjadi pada pengrajin batik KUB Kembang asih tanjung bumi menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dirasakan oleh pengrajin dengan nilai rata-rata prosentase 87%, responden setuju bahwa pengrajin mampu mencapai target yang telah ditentukan, mampu melebihi volume pekerjaan sesuai kemampuan, mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, pengrajin juga harus berusaha menjaga kualitas hasil kerja, harus terampil dan cekatan atau mempunyai sifat inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi, kemudian pengrajin memahami harus bisa bekerja sama dengan pengrajin lain yaitu menjaga ketepatan waktu memulai dan menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, pengrajin kurang mampu bekerja sama dengan pengrajin lain, dapat diandalkan dalam hal kehadiran/kesediaan bekerja dan selalu siap dengan tugas yang baru datang, pengrajin harus tetap semangat bekerja walaupun pengawasan pemimpin/ketua hanya sedikit, bersedia ketika diberi tanggung jawab yang lebih besar, dan pengrajin memahami sangat penting menjaga kepercayaan konsumen kepada KUB serta pengrajin memahami kerja sama antara pengrajin sangat dibutuhkan untuk hasil yang optimal.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor penganggu *et (error terms*). Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Dengan Normal P-P Plot
Sumber: SPSS 21

Hasil uji normalitas pada Gambar tersebut di atas, terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu Faktor Ekstraorganisasi (X1), Faktor Organisasi (X2) Faktor Kelompok (X3), dan Faktor Individu (X4). Multikolineritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *VarianceInflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) >10, maka terjadi multikolineritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Multikolineritas

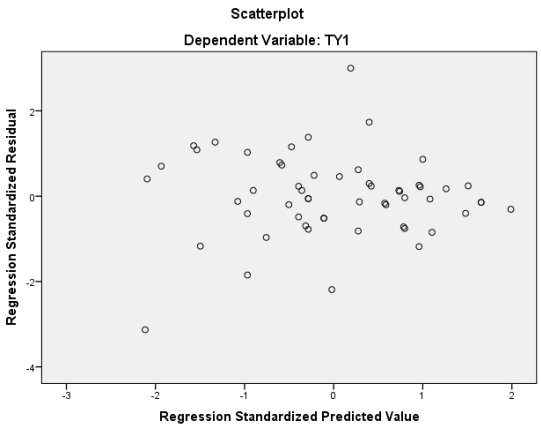
	Variabel	Tolerance	VIF
Persamaan Regr.	Faktor Ekstraorganisasi (X1)	0,306	3,266
	Faktor Organisasi (X2)	0,312	3,203
	Faktor Kelompok (X3)	0,661	1,513
	Faktor Individu (X4)	0,358	2,793

Sumber: SPSS 21

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai TOL (*Tolerance*) variabel Faktor Ekstraorganisasi (X1) nilai toleransi sebesar 0,306, Faktor Organisasi (X2) nilai toleransi sebesar 0,312, Faktor Kelompok (X3) nilai toleransi sebesar 0,661 dan variabel Faktor Individu (X4) nilai toleransi sebesar 0,358. Tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi atau tidak terdapat masalah multikolineritas antar variabel indepen-den dalam regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:139) Uji heteroske-dastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu konflik intrapersonal, konflik interperso-nal dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual model*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output SPSS 21.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: SPSS 21

Hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil uji tersebut diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini yang diperoleh yang dihasilkan adalah:

Y = 8,586 – 0,691 X1 – 0,775 X2 – 0,401 X3– 0,641 X4 + e

1) Pada persamaan diatas nilai *constant* bernilai 0,764 berarti jika seluruh variabel konstan maka kepuasan pengunjung bernilai postif.
2) Variabel faktor ekstraorganisasi mempunyai nilai positif atau tinggi, dengan nilai koefisien atau slope sebesar 0,691. Hal ini berarti hubungan variabel faktor ekstra

organisasi dengan kinerja mempunyai hubungan linier artinya jika variabel faktor ekstraorganisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan catatan variabel bebas yang lain nilainya konstan, maka variabel dependen kinerja pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi mengalami penurunan. Sebaliknya, jika variabel faktor ekstraorganisasi mengalami penurunan sebesar nilai koefisien dengan asumsi bahwa variabel yang lain tidak mengalami perubahan (tetap).

3) Variabel faktor organisasi mempunyai nilai positif atau tinggi, dengan nilai koefisien atau slope sebesar 0,775. Hal ini berarti hubungan variabel faktor organisasi dengan kinerja pengrajin mempunyai hubungan linier artinya jika variabel yang lainnya mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan catatan variabel bebas lain nilainya konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi mengalami penurunan sebesar 0,775.
4) Variabel Faktor Kelompok mempunyai nilai positif atau tinggi, dengan nilai koefisien atau slope sebesar 0,401. Hal ini berarti hubungan variabel dukungan faktor kelompok dengan kinerja mempunyai hubungan linier artinya jika variabel faktor kelompok mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan catatan variabel bebas yang lain nilainya konstan, maka variabel dependen kinerja Pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi mengalami penurunan. Sebaliknya, jika variabel faktor kelompok mengalami penu-runan sebesar nilai koefisien dengan asumsi bahwa variabel yang lain tidak mengalami perubahan (tetap).
5) Variabel Faktor Individu mempunyai nilai positif atau tinggi, dengan nilai koefisien atau slope sebesar 0,641. Hal ini berarti hubungan variabel faktor individu dengan kinerja mempunyai hubungan linier atau berbanding lurus artinya jika variabel yang lainnya mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan catatan variabel bebas lain nilainya konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja Pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi mengalami penurunan sebesar 0,641.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diketahui koefisien determinasi (R) sebesar 0,939, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara faktor ekstraorganisasi (X1), faktor organisasi (X2), faktor kelompok (X3) dan faktor individu (X4) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 93,9%. Selanjutnya R *square* diperoleh nilai sebesar 0,882, artinya 88,2% kinerja pengrajin KUB Kembang Asih dipengaruhi oleh variabel bebas faktor ekstraorganisasi, faktor organi-sasi, faktor kelompok dan faktor individu.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil analisis uji t meng-gunakan SPSS 21, maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel faktor ekstraorganisasi memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,691 bernilai tinggi, dan nilai signifikansi (α)=0,1 dan hasil t_{hitung} 3,413 > t_{tabel} 1,29871, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor ekstraorganisasi berpengaruh negatif dan signifikan.
2. Variabel faktor organisasi memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,775 bernilai tinggi, dan nilai signifikansi (α)=0,1 dan hasil t_{hitung} 3,968 > t_{tabel} 1,29871, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor organisasi berpengaruh negatif dan signifikan.
3. Variabel faktor kelompok memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,401 bernilai tinggi, dan nilai signifikansi (α)=0,1 dan hasil t_{hitung} 2,946 > t_{tabel} 1,29871, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kelompok berpengaruh negatif dan signifikan.

4. Variabel faktor individu memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,641 bernilai tinggi, dan nilai signifikansi (α)=0,1 dan hasil t_{hitung} 3.281 > t_{tabel} 1,29871, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor individu berpengaruh negatif dan signifikan.

Uji F (Bersama-sama/Simultan)

Berdasarkan hasil analisis uji t meng-gunakan SPSS 21, maka diperoleh dari nilai signifikan F_{hitung} sebesar 95,673 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha (α) = 0,1 atau membandingkan nilai F_{hitung} 95,673 > dari F_{tabel} 1,97, maka dapat dijelaskan bahwa secara bersama sama variabel faktor ekstraorganisasi, faktor organi-sasi, faktor kelompok dan faktor individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Penentuan variabel yang berpengaruh dominan adalah dengan melihat nilai-nilai beta yang mempunyai nilai tertinggi. Hasil perhitungan nilai beta pada seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Nilai Koefisien Beta

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	TX1	.296
	TX2	.341
	TX3	.174
	TX4	.263

a. Dependent Variable: TY1

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa, nilai beta tertinggi adalah variabel faktor organisasi sebesar 0,341. Dengan demikian variabel faktor organisasi adalah variabel yang dominan dan hipotesis keenam dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesim-pulan sebagai berikut:

a. Variabel faktor ekstraorganisasi menunjukkan bahwa hasil perhi-tungan uji t adalah t_{hitung} (3,413) > t_{tabel} (1.29685) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,1, dengan demikian secara parsial variabel faktor ekstraorga-nisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi.
b. Variabel faktor organisasi menunjuk-kan bahwa perhitungan uji t adalah t_{hitung} (3,968) > t_{tabel} (1.292685) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,1, dengan demikian secara parsial variabel faktor organisasi berpe-ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi.
c. Variabel faktor kelompok menunjuk-kan bahwa perhitungan uji t adalah t_{hitung} (2,948) > t_{tabel} (1.292685) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,1, dengan demikian secara parsial variabel faktor kelompok berpe-ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi.
d. Variabel faktor individu menunjukkan bahwa perhitungan uji t adalah t_{hitung} (3,281) > t_{tabel} (1.292685) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,1, dengan demikian secara parsial variabel faktor individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peng-rajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi.
e. Hasil perhitungan SPSS 21 menunjukkan bahwa F_{hitung} (95,673) > F_{tabel} (1,97), dengan demikian secara bersama-sama atau secara simultan variabel independen (faktor ekstra-organisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu) berpe-ngaruh terhadap variabel

dependen (kinerja) pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi.

f. Variabel faktor organisasi menjadi variabel yang dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi. dengan nilai beta (β) 0,341.

SARAN

Berdasarkaan dari hasil kesimpulan tersebut di atas maka dalam penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi KUB Kembang Asih Tanjung Bumi.
   1) Pengrajin harus menjaga hubungan dalam keluarga dengan memberikan pengertian yang baik dan dengan penyampaian yang baik pula tentang hasil upah pekerjaanya, karena dukungan yang baik dari keluarga merupakan bentuk dorongan yang akan memberikan dampak positif untuk menghindari timbulnya rasa stres bagi pengrajin dan mampu meningkatkan kinerja dari segi kua-litas maupun kuantitas yang juga akan meningkatkan penghasilan yang diterima oleh pengrajin.
   2) Pemimpin harus memiliki sikap bijaksana, kemampuan pengambilan keputusan yang baik, kemudian dapat bermusyawarah dengan anggota dan menerima setiap pendapat dari anggota/pengrajin serta ketua harus membuat standar dalam kuantitas penyelesaian dengan kesesu-aian waktu.
   3) Pengrajin harus menjaga keefektifan jam kerja dalam melaksanakan tang-gungjawab yang telah dibebankan kepadanya sehingga dapat terselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan ketua dengan konsumen.
   4) Ketua KUB Kembang Asih harus dapat mengatur waktu kesepakatan dengan konsumen saat menerima permintaan yang melebihi kapasitas kemampuan pengrajin agar pengrajin dapat menyelesaikan tugas yang diterima dengan waktu yang disepa-kati dengan konsumen dan pengrajin harus memanfaatkan waktu dengan sangat efektif agar pengerjaan tidak menjadi menumpuk selesai tepat pada waktunya dan selesai tepat pada waktunya.

b. Bagi peneliti yang akan datang

Diharapkan untuk menambah variabel dan meneliti lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja selain variabel variabel faktor ekstraorganisasi, variabel faktor organisasi, variabel faktor kelompok dan variabel faktor individu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Luthans, Fred. 2006. " Perilaku Organisasi. Edisi10". Yogyakarta : ANDI.

Munandar, Ashar Sunyoto, 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Jurnal

Agung, Ayu Amanda Dan Oetomo, Hening Widi. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Volume 6. Nomor 7.

Biru, Mega. Utami, Hamidah Nayati dan Mayowan, Yuniadi. 2016. "Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon

Agung Kabupaten Malang)". Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 39 No. 2.

Skripsi, Tesis dan Disertasi

Friska, Fifin. 2011. "Analisis Psengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Perkebunan Nusantara V)". SKRIPSI Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajamen Institut Pertanian Bogor.

Rahman, Saiful. 2013. "Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen Universitas Trunojoyo Madura". SKRIPSI Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura.