

## RPSEP-55

# PENGARUH STRESSOR TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN UNIVERSITAS TERBUKA (UT)

Etty Susanty  
Ami Pujiwati  
Helmiatin

Manajemen Fekon Universitas Terbuka

**Abstrak:** Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan dapat memicu timbulnya stres dalam diri karyawan. Ditambah beban kerja yang berlebihan dan ketersediaan waktu yang tidak cukup akan semakin cepat menjadi pemicu terjadinya stres. Dalam dunia kerja sering muncul berbagai masalah sehubungan dengan stres kerja. Namun stres secara ilmiah tidak senantiasa merupakan kondisi yang negatif yakni sesuatu yang mengarah kepada timbulnya penyakit fisik maupun mental serta perilaku tidak wajar (*distress*). Stres juga merupakan kekuatan positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi tinggi. Sampai titik tertentu, bekerja dengan tekanan batas waktu (*deadline*) dapat merupakan proses kreatif. Tujuan dari penelitian ini adalah mempelajari faktor-faktor yang menjadi pembangkit stress (stressor) dan menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan UT. Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian adalah SEM dengan *SmartPLS*. Sampel yang digunakan sebanyak 134 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stressor kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja sebesar 11,335, stressor kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,756, dan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 1,690. Interelasi terbesar stressor direfleksikan oleh *role overload* dan *time availability*, *stres kerja* direfleksikan oleh emosional dan sikap/perilaku serta kinerja direfleksikan oleh keandalan, kerjasama, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan pengetahuan.

**Kata kunci:** *Stressor, stress kerja, kinerja*

## A. PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan dan tujuan karyawan memiliki kepentingan yang tidak dapat dipisahkan karena berada dalam satu kesatuan yang utuh. Tujuan dan harapan karyawan terhadap perusahaan seringkali terjadi kesenjangan (gap) dengan realita yang ada. Kesenjangan ini dapat menimbulkan masalah-masalah yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada

di dalam perusahaan. Masalah-masalah SDM yang timbul tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (stakeholder) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang optimal dapat diperoleh perusahaan dari keberadaan karyawan apabila perusahaan Guna memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkuprawira, 2009). Kinerja karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yakni kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Karyawan yang tidak mengetahui ketiga faktor ini maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan dapat memicu timbulnya stres dalam diri karyawan. Ditambah beban kerja yang berlebihan dan ketersediaan waktu yang tidak cukup akan semakin cepat menjadi pemicu terjadinya stres. Stres merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Suatu studi mengungkapkan bahwa perusahaan kehilangan penghasilan sebesar US\$68 milyar per tahun karena turunnya produktivitas sebagai efek dari stres karyawan (Gibson.et.al,1993).

Biaya-biaya tersebut termasuk tunjangan kesehatan (ketika sakit), biaya perawatan inap dan opname, dan biaya-biaya yang berkaitan dengan produktivitas yang menurun. Para pekerja yang telah dilatih dalam jangka waktu yang lama, dengan biaya yang sangat besar, mungkin akan mengalami stres ketika mendapat tekanan dalam pekerjaannya. Kemudian mereka mungkin membuat keputusan yang dangkal seperti absen dan tidak bekerja selama beberapa hari, mulai menyalahgunakan alkohol dan obat-obatan, bahkan sampai meninggal dan harus diganti oleh

pekerja lainnya yang membutuhkan pelatihan kembali. Biaya-biaya yang timbul akibat stress akan menambah beban biaya perusahaan (Greenberg, 2004).

Tugas pokok Universitas Terbuka (UT) adalah menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesional dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian tertentu berdasarkan sistem jarak jauh. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, UT mempunyai fungsi antara lain; melaksanakan dan mengembangkan pendidikan tinggi, melaksanakan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau kesenian, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, melaksanakan pembinaan sivitas akademika dan tenaga administrasi hubungannya dengan lingkungan, melaksanakan kegiatan layanan administratif, terkait dengan Tupoksi UT tersebut karyawan dituntut memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa. Dalam pemberian layanan tersebut, tidak terlepas dari permasalahan teknis atau non teknis yang akan menimbulkan dampak stress pada setiap karyawan.

Dilihat dari tugas yang diemban oleh karyawan UT, tentunya beban kerja dan jenis pekerjaan yang sangat menuntut PNS-nya memiliki keterampilan khusus untuk menangani pekerjaan tersebut. Tidak menutup kemungkinan stres akan dialami oleh karyawan harus memiliki keterampilan khusus dan tanggung jawab tupoksi yang cukup berat

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini yakni Bagaimana pengaruh stressor terhadap stress kerja dan kinerja karyawan UT, faktor-faktor apa yang menjadi stressor bagi stress kerja dan kinerja karyawan UT dan Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan UT. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mempelajari faktor-faktor yang menjadi pembangkit stress (stressor) dan menganalisis seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan UT.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pimpinan Karyawan UT untuk mengantisipasi semua kejadian yang potensial menimbulkan stress mengingat dampak negatif stress bisa merugikan perusahaan. Pengetahuan stress juga bisa dimanfaatkan pimpinan untuk mengatasi persoalan stress agar stress bisa berubah menjadi eustress. Dimana eustress sangat bermanfaat bagi diri seseorang untuk mengembangkan diri, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

## **B. PEMBAHASAN**

### **Pengertian Stress**

Kata stress berasal dari bahasa Latin *Stringer* yang berarti menarik secara kencang. Dalam ilmu fisika dan teknik telah diketahui secara luas bahwa tekanan akan menghasilkan ketegangan dan akhirnya menyebabkan sesuatu bias patah/retak. Demikian juga dalam ilmu kedokteran kita sering mendengar istilah orang yang sarafnya putus disebabkan karena ketegangan berlebihan. Konsep inilah yang kemudian diadopsi oleh para *behavioral scientist* untuk menjelaskan konsep stres.

Ivancevich (1987) menyatakan stress merupakan interaksi antara individu dengan lingkungannya. Stres juga sering didefinisikan sebagai respon tidak spesifik dari tubuh manusia terhadap lingkungan eksternalnya (Jams, 1986). Dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sebab munculnya stres karena adanya interaksi antara seseorang dengan lingkungannya yang ditindaklanjuti oleh respon individual terhadap interaksi tersebut. Penjelasan ini juga mengatakan bahwa stres merupakan fenomena individual, bukan fenomena kelompok atau organisasional meskipun kelompok dan organisasi merupakan penyebab terjadinya stres.

### **Kinerja**

Kinerja didefinisikan sebagai salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*' dalam satuan organisasi. Kinerja hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2000) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Keduanya menganggap, bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Baik

keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

### **Penelitian terdahulu**

Penelitian Rahmawati (2009) yang menjadi faktor-faktor penyebab stress kerja (stressor) karyawan PT BRI (Persero) Tbk Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap hidup organisasi. Shaikh *et al.* (2011) dalam risetnya untuk manager pabrik di Pakistan bahwa konflik pekerjaan dan ketidakjelasan peran berhubungan positif dan signifikan dengan stress kerja manager dan stress kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Makhbul (2009) dalam jurnal “*Work Stress Issues in Malaysia*” mengemukakan bahwa kesehatan, tempat kerja, shift kerja, sistem kelembaban dan faktor jam kerja berhubungan signifikan dengan hasil stress kerja.

Wheatley (1990) mengemukakan bahwa reaksi individu terhadap sumber stres dapat terlihat dari satu atau pada beberapa aspek kehidupannya. Aspek-aspek kehidupan tersebut adalah: aspek kebiasaan sosial, hubungan sosial, kehidupan seksual dan kebiasaan tidur individu. Adapun reaksi-reaksi tersebut antara lain: pada saat individu menanggapi kejadian-kejadian hidup yang dialami, kondisi jantung setiap individu serta adanya simptom-simptom psikiatrik. Selain itu ada aspek-aspek khusus lainnya, yaitu aspek khusus bagi wanita: tentang siklus menstruasi dan aspek khusus bagi mereka yang berusia lanjut. Stres pada satu aspek kehidupan dapat berpengaruh pada aspek kehidupan lainnya, misalnya stres pada pekerjaan (yang termasuk aspek kehidupan sosial) dapat mempengaruhi aspek kebiasaan tidur, aspek kehidupan seksualnya, atau mempengaruhi kesehatan jantungnya.

Studi dari Kahn *et al.* (1964) menyelidiki variabel-variabel pemicu stres (stressor) yaitu ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), beban kerja berlebih (*role overload*) dan konflik pekerjaan (*role conflict*). Pada saat individu berinteraksi dengan aktor lain (pelanggan, atasan atau rekan kerja) untuk memperoleh informasi (arah dan bantuan); harapan dan permintaan aktor-aktor tersebut dapat dikategorikan sebagai sumber stres. Sumber stres tersebut dirasakan ketika individu merasakan adanya permasalahan, atau ketidaksesuaian (antar permintaan masing-

masing aktor), ketidakjelasan (mengenai harapan yang dibebankan kepadanya), atau beban berlebih (dari permintaan dan harapan tiap-tiap aktor).

### **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Berdasarkan kajian pustaka dan permasalahan, maka ada 3 variabel yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan dua variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksud adalah stressor (X) yakni sumber atau pembangkit stress kerja yang terdiri dari ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik pekerjaan (*role conflict*), beban kerja berlebih (*role overload*), ketersediaan waktu (*time availability*), pengembangan karir (*carrer development*) dan tanggung jawab (*responsibility*).

Ketidakjelasan peran ( $X_1$ ) yaitu hal yang dirasakan ketika tidak ada informasi yang jelas yang dibutuhkan seorang pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka; ketidakjelasan peran bisa juga harapan yang tidak tentu. Konflik pekerjaan ( $X_2$ ), yaitu hal yang terjadi ketika seorang pekerja mempercayai bahwa harapan dan permintaan dua atau lebih aktor (seperti atasan atau pelanggan) bertentangan dengan keinginan aktor yang lain. Beban kerja berlebih ( $X_3$ ), yaitu hal yang terjadi ketika seorang pekerja merasa bahwa peranannya dalam melaksanakan tugas melebihi kemampuannya (Kahn *et al.*, 1964). Ketersediaan waktu ( $X_4$ ) adalah waktu yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan, pengembangan karir ( $X_5$ ) adalah kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya dan tanggung jawab ( $X_6$ ) adalah tanggung jawab atas pekerjaan (Milbourn, 2006).

Sedangkan untuk variabel terikat atau tergantung yaitu ada 2 yakni stress kerja (Y1) dan kinerja (Y2). Stres kerja dapat diukur dengan emosional ( $Y_{1.1}$ ) dan sikap atau perilaku ( $Y_{1.2}$ ). Sedangkan Marifah (2004) merujuk kinerja dari beberapa pendapat seperti Livine.,*et.al* (1990), Schuler (1996), Mink (1993), Vincent Caspersz (2002). Dari pendapat beberapa pakar tersebut, Marifah (2004) menyimpulkan bahwa kinerja diukur melalui: (1) Keandalan ( $Y_{2.1}$ ), yaitu kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin. (2), yaitu kemampuan pekerja dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. Kehadiran ( $Y_{2.2}$ ) yaitu aktivitas pekerja di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran di tengah-tengah klien yang membutuhkannya. (3) Kerjasama ( $Y_{2.3}$ ), yaitu bagaimana pekerja dapat bekerja dengan orang

lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (4) Kualitas pekerjaan ( $Y_{2.4}$ ), yaitu ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja. (5) Kuantitas pekerjaan ( $Y_{2.5}$ ), yaitu kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. (6) Pengetahuan ( $Y_{2.6}$ ), yaitu kemampuan pekerja dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

Dalam penelitian ini dimana konstruk/variabel dapat diukur dengan melihat dimensi. Dimensi tersebut merupakan konstruk *first order* sedangkan stressor, stres kerja karyawan dan kinerja karyawan merupakan konstruk *second order*. Adapun Tabel 3.1 menunjukkan bahwa konstruk penelitian ini adalah konstruk dengan multidimensi.

**Tabel 1**  
**Konstruk/Variabel dan Item Pertanyaan**

<b>Konstruk <i>Second Order</i></b>	<b>Konstruk <i>First Order</i></b>	<b>Item Pertanyaan</b>
<b>Stressor (X)</b>	<i>role ambiguity</i> ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub> mengerjakan tugas yang penting dan berhubungan dengan pekerjaan utama
		X <sub>1.2</sub> kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan
		X <sub>1.3</sub> mengetahui kinerja apa yang diharapkan
		X <sub>1.4</sub> memahami sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.
	<i>role conflict</i> ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub> tugas dan pekerjaan yang dikerjakan jelas.
		X <sub>2.2</sub> posisi terjepit di antara atasan dan teman sekerja
		X <sub>2.3</sub> instruksi kerja secara formal tidak melekat di perusahaan ini.
		X <sub>2.4</sub> mendapat tugas dan pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan.
	<i>time availability</i> ( $X_3$ )	X <sub>3.1</sub> harus membawa pulang pekerjaan ke rumah.
		X <sub>3.2</sub> banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat.
		X <sub>3.3</sub> diberi banyak tugas sehingga susah mengaturnya.
		X <sub>3.4</sub> mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.

<b>Konstruk <i>Second Order</i></b>	<b>Konstruk <i>First Order</i></b>	<b>Item Pertanyaan</b>
		X <sub>3,5</sub> merasa memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat
		X <sub>3,6</sub> memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan.
	<i>role overload</i> (X <sub>4</sub> )	X <sub>4,1</sub> tuntutan terhadap kualitas pekerjaan masuk akal.
		X <sub>4,2</sub> tuntutan terhadap kualitas pekerjaan masuk akal.
		X <sub>4,3</sub> perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang miliki.
	<i>carrer development</i> (X <sub>5</sub> )	X <sub>5,1</sub> mendapat kesempatan untuk memajukan perusahaan ini.
		X <sub>5,2</sub> mengharap promosi hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan ini.
		X <sub>5,3</sub> merasa karier saya akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini.
		X <sub>5,4</sub> memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan
		X <sub>5,5</sub> merasa karier sudah mentok.
	<i>responsibility</i> (X <sub>6</sub> )	X <sub>6,1</sub> dibebani tanggung jawab untuk membimbing karyawan lain.
		X <sub>6,2</sub> tanggungjawab diperusahaan ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang daripada ke pekerjaan.
		X <sub>6,3</sub> bertanggung jawab terhadap masa depan karyawan lain.
		<b>emosional (Y<sub>1,1</sub>)</b>
Y <sub>1,1,2</sub> membuat keputusan secepatnya pada saat kritis.		
Y <sub>1,1,3</sub> merasakan ada persaingan untuk maju dalam melaksanakan pekerjaan.		
Y <sub>1,1,4</sub> sering mengalami perubahan antara aktivitas yang membosankan dengan yang menantang.		

<b>Konstruk <i>Second Order</i></b>	<b>Konstruk <i>First Order</i></b>	<b>Item Pertanyaan</b>	
<b>Stres Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>)</b>		Y <sub>1.1.5</sub> mengerjakan tugas administrasi secara berlebihan.	
		Y <sub>1.1.6</sub> merasakan kurang jam istirahat dalam melakukan pekerjaan.	
		Y <sub>1.1.7</sub> merasakan ada konflik dengan bagian (departemen) lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	
		Y <sub>1.1.8</sub> merasakan kurang ada kesempatan untuk maju atau menduduki jenjang karier yang ada dalam perusahaan.	
		Y <sub>1.1.9</sub> merasa kurang dukungan dari atasan.	
		Y <sub>1.1.10</sub> Pekerjaan yang kurang baik kurang dapat pengakuan.	
		Y <sub>1.1.11</sub> merasa pendapatan saya kurang memadai	
		Y <sub>1.1.12</sub> merasa pengawasan atasan yang buruk dan kurang memadai.	
		Y <sub>1.1.13</sub> mempunyai rekan sekerja yang rendah motivasinya.	
		<b>sikap/perilaku (Y<sub>1.2</sub>)</b>	Y <sub>1.2.1</sub> sering melakukan tugas dan pekerjaan yang dirasakan tidak cocok.
			Y <sub>1.2.2</sub> sering melaksanakan kerja lembur
			Y <sub>1.2.3</sub> melakukan tugas pekerjaan baru atau yang kurang saya mengerti.
			Y <sub>1.2.4</sub> menghadapi situasi kritis dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Y <sub>1.2.5</sub> melakukan pekerjaan di luar tugas yang seharusnya dikerjakan.		
	Y <sub>1.2.6</sub> melakukan pekerjaan untuk karyawan lain.		
	Y <sub>1.2.7</sub> Rekan sekerja tidak mau melakukan kerja.		
	Y <sub>1.2.8</sub> bekerja dengan peralatan yang tidak memadai atau kurang baik.		
	Y <sub>1.2.9</sub> merasa kesulitan bergaul dengan		

<b>Konstruk <i>Second Order</i></b>	<b>Konstruk <i>First Order</i></b>	<b>Item Pertanyaan</b>
		<p>atasan.</p> <p>Y<sub>1.2.10</sub> merasa kurangnya karyawan untuk menangani suatu tugas dengan memadai.</p> <p>Y<sub>1.2.11</sub> kurang diberi kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.</p>
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	<b>keandalan (Y<sub>2.1</sub>)</b>	<p>Y<sub>2.1.1</sub> selalu dibutuhkan oleh klien dalam memecahkan suatu permasalahan.</p> <p>Y<sub>2.1.2</sub> sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan dalam menangani suatu permasalahan.</p> <p>Y<sub>2.1.3</sub> Selama ini mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang telah biasa dilaksanakan sehari-hari</p> <p>Y<sub>2.1.4</sub> berusaha keras meningkatkan prestasi kerja</p>
	<b>kehadiran (Y<sub>2.2</sub>)</b>	<p>Y<sub>2.2.1</sub> datang ke kantor dengan tepat waktu.</p> <p>Y<sub>2.2.2</sub> selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu jadwalnya malam hari.</p> <p>Y<sub>2.2.3</sub> seringkali merasa tidak punya waktu untuk bersenang-senang dan bersantai.</p>
	<b>kerjasama (Y<sub>2.3</sub>)</b>	<p>Y<sub>2.3.1</sub> bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan tersebut..</p> <p>Y<sub>2.3.2</sub> menganggap diri sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan</p> <p>Y<sub>2.3.3</sub> berusaha untuk bekerja dalam kelompok.</p>
	<b>kualitas pekerjaan (Y<sub>2.4</sub>)</b>	<p>Y<sub>2.4.1</sub> mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.</p> <p>Y<sub>2.4.2</sub> merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus.</p>

<b>Konstruk <i>Second Order</i></b>	<b>Konstruk <i>First Order</i></b>	<b>Item Pertanyaan</b>
		<p>Y<sub>2.4.3</sub> mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.</p> <p>Y<sub>2.4.4</sub> mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja .</p> <p>Y<sub>2.4.5</sub> selalu berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.</p> <p>Y<sub>2.4.6</sub> selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab.</p>
	<b>kuantitas pekerjaan (Y<sub>2.5</sub>)</b>	<p>Y<sub>2.5.1</sub> biasanya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan.</p> <p>Y<sub>2.5.2</sub> dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan selalu berorientasi pada keberhasilan.</p> <p>Y<sub>2.5.3</sub> ketika sedang bekerja, tuntutan untuk berhasil mengerjakannya sangat tinggi.</p> <p>Y<sub>2.5.4</sub> merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang dilakukan saat ini.</p> <p>Y<sub>2.5.5</sub> merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kerja, sehingga dapat diperbandingkan dengan hasil kerja di tempat.</p> <p>Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan tersebut.</p>
	<b>pengetahuan (Y<sub>2.6</sub>)</b>	<p>Y<sub>2.6.1</sub> selalu mengenali suatu permasalahan yang ada di lingkungan.</p> <p>Y<sub>2.6.2</sub> mengerti visi, misi dan tujuan perusahaan.</p> <p>Y<sub>2.6.3</sub> mempunyai pengetahuan atas ruang</p>

<b>Konstruk <i>Second Order</i></b>	<b>Konstruk <i>First Order</i></b>	<b>Item Pertanyaan</b>
		lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatan saya dengan jabatan-jabatan lain di dalam atau di luar lingkup perusahaan

## C. Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Pengujian terhadap kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian dilakukan terhadap 31 orang responden pada unit yang ada di Universitas Terbuka (UT) secara acak. Uji validitas bertujuan untuk menilai kemampuan suatu instrumen (kuesioner) dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat memperoleh data serta variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil uji validitas pada seluruh pertanyaan adalah lebih besar dari  $r$  Tabel pada selang kepercayaan 95% yaitu 0.355 ( $r_{\text{tabel}}$  pada  $n = 31$  dan  $\alpha = 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan adalah signifikan dan dapat dinyatakan valid. Berarti responden mengerti maksud dari setiap pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuisisioner.

### Uji Realibilitas

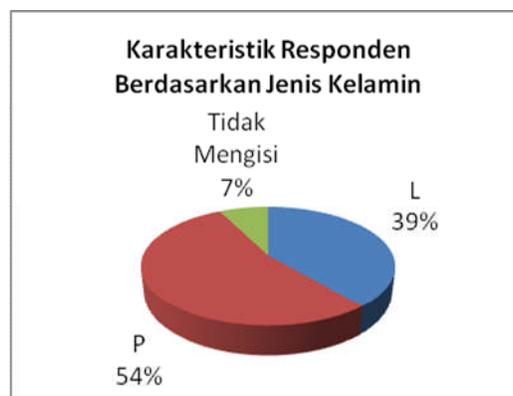
Reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Uji realibilitas dilakukan dengan teknik  $\alpha$ cronbach. Dalam teknik ini instrument diuji cobakan pada sekelompok responden dan dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 17.00 for windows*.

Metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1 – 4, 1 – 5). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari  $r$  kritis *product moment* atau lebih besar dari 0.60.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.749. Nilai tersebut berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat reliabel.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

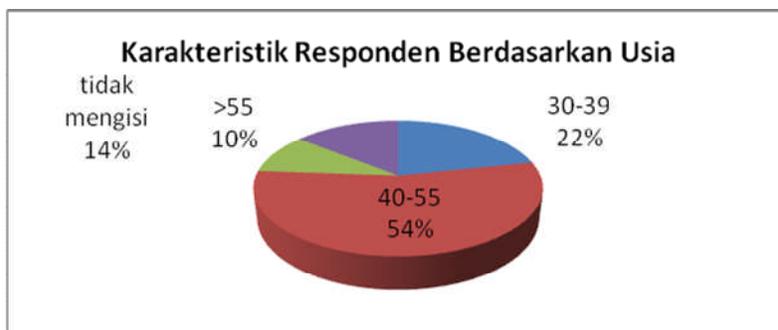
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 54%, responden laki-laki sebanyak 39% dan responden yang tidak mengisi jenis kelamin 7% dari 134 orang. Perbedaan jenis kelamin karyawan di suatu perusahaan sangat tergantung pada jenis pekerjaan.



Gambar 1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
sumber : data primer yang dioleh, 2014

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

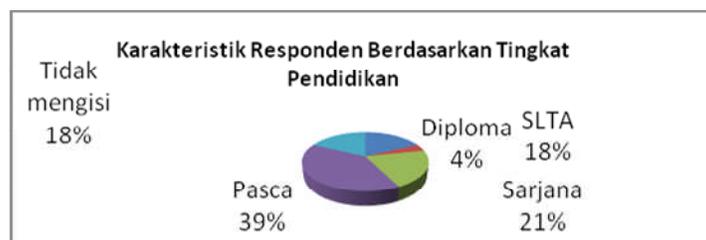
Usia dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai komposisi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Komposisi Responden Berdasarkan Usia  
sumber : data primer yang dioleh, 2014

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini peneliti membatasi hanya pada pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh responden. Dari penelitian terhadap 134 orang responden yang diteliti didapatkan pendidikan responden sebagai berikut :



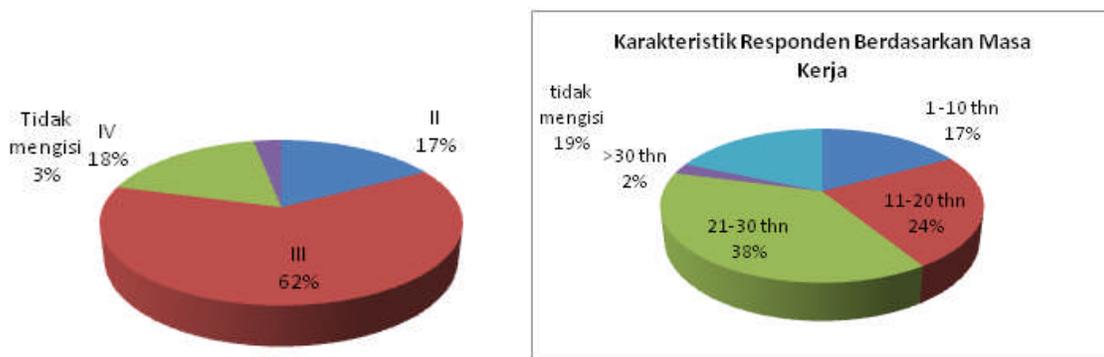
Gambar 3. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan  
sumber : data primer yang dioleh, 2014

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu : SMA, Diploma, Sarjana, Pascasarjana. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan pasca sarjana yaitu sebesar 39% dari 134 responden (Gambar 3).

## Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Kepangkatan dalam PNS berjenjang dari yang terendah sampai tertinggi. Pangkat ini merupakan bagian dari Identitas untuk setiap PNS. Setiap orang yang diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil / PNS baik di pemerintah pusat maupun daerah akan diberikan **Nomor Induk Pegawai** atau **NIP**, golongan dan pangkat sesuai dengan tingkat pendidikan yang diakui pada saat diterima awal sebagai CPNS / PNS dan secara bertahap pangkat akan naik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara kita ini (<http://sholi48.blogspot.sg/2013/02/daftar-pangkat-golongan-dan-ruang-pns.html>).

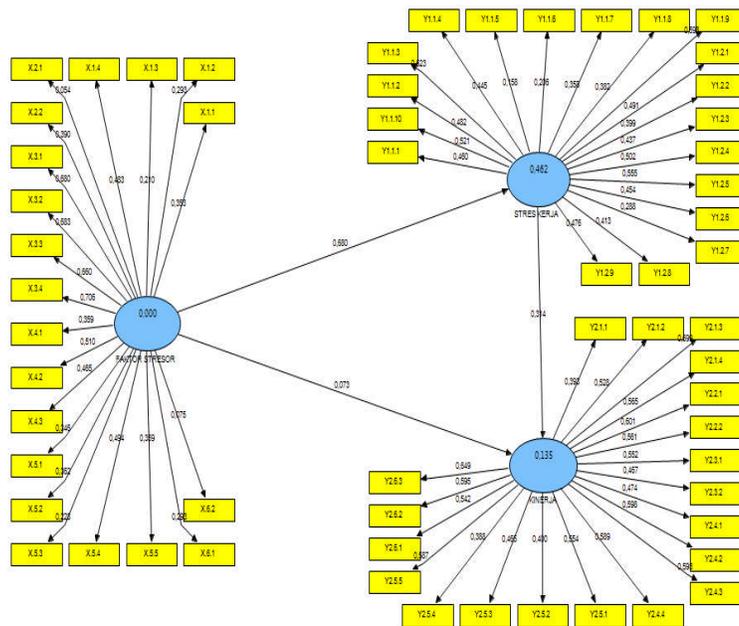
Data mengenai komposisi responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada Gambar 4. Gambar 4 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden telah memiliki masa kerja di atas 20 tahun yaitu sebesar 38.3% dari 120 responden, kemudian diikuti dengan karyawan yang memiliki masa kerja 0 – 5 tahun sebesar 36% .



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan dan Masa Kerja  
Sumber: Data diolah tahun 2014

## Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS) : Pengaruh Stressor Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Universitas Terbuka

Metode analisis yang dilakukan untuk mengetahui bentuk dan besar pengaruh variabel laten independen (eksogen) yaitu stressor terhadap variabel laten dependen (endogen) yaitu stres kerja dan kinerja karyawan adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang diolah dengan SmartPLS 2.0. Hasil analisis model penelitian dapat dilihat dalam Gambar 5.



Gambar 5. Pengaruh Stressor Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Universitas Terbuka (sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2014)

Gambar 5 menunjukkan bentuk hubungan variabel laten dengan indikator yaitu reflektif. Variabel stressor direfleksikan dengan *role ambiguity*, *role conflict*, *time availability*, *Overload*, *carrer development*, dan *responsibility*. Variabel stress kerja direfleksikan dengan sikap/perilaku dan emosional. Sementara variabel kinerja karyawan direfleksikan oleh keandalan, kehadiran, kerjasama, kualitas, kuantitas dan pengetahuan. Setelah model dibentuk dengan menggunakan *SmartPLS*, dilakukan pengujian kelayakan model.

### Evaluasi *Outer Model* – Reflektif Pada Variabel Stressor, stress kerja dan kinerja karyawan

Menurut Ghozaly (2008) untuk evaluasi *outer model-refleksi* dilakukan berdasarkan 4 (empat) kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminat validity*, *Average Variance Extracted* (AVE) dan *composite reliability* (Tabel 2).

Tabel 2. Kriteria dan Standarisasi dalam Evaluasi *Outer Model – Refleksi*

<b>Kriteria</b>	<b>Standar</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Converge validity</i> (Reliabilitas indikator)	<i>Nilai loading</i> > 0.50	Menilai kekuatan indikator dalam merefleksikan variabel laten Chin (1998) menyatakan jika < 0.50 maka indikator harus di drop
<i>Discriminat validity</i>	Nilai <i>cross loading</i> korelasi indikator ke variabel latennya lebih besar dari variabel laten- laten lain	Mengukur ketepatan model refleksi
<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	AVE > 0,5	Mengukur konsistensi indikator dalam pengukuran variabel laten
<i>Composite reliability</i> ( $\rho_c$ )	$\rho_c > 0,6$	kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik

### ***Composite Reliability***

Nilai *composite reliability* dapat dilihat pada nilai *outer model loading* masing-masing variabel laten. Pada table 4 menunjukkan nilai reliabilitas komposit untuk variabel stressor, stress kerja maupun kinerja karyawan memiliki sebesar 0.8346, 0,8713 dan 0,7484. Karena nilai reliabilitas komposit untuk masing-masing variable > 0.6 berarti menunjukkan kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik.

### ***Average Variance Extracted (AVE)***

Validitas menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar konsisten mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini bagaimana indikator-indikator baik stressor, stress kerja maupun kinerja konsisten mengukur variabel latennya masing-masing. Hal ini dapat digambarkan oleh besaran nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE stressor, stress kerja dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0.5056, 0,3826 dan 0.3757 (Tabel 4). Nilai-nilai tersebut di atas standar, berarti baik indikator stressor, stress kerja maupun indikator kinerja konsisten dalam mengukur variabel laten stressor, stress kerja dan kinerja.

### *Discriminat validity*

Pada Tabel 3, menunjukkan nilai korelasi variabel stressor, stress kerja dan kinerja dengan masing-masing indikatornya. Jika indikator-indikator stressor menggambarkan refleksi dari stress kerja dan kinerja, maka nilai korelasi indikator-indikator ini terhadap stress kerja dan kinerja harus lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya. Begitu pun untuk variabel stress kerja dan kinerja. Jika indikator-indikator untuk masing-masing variabel menggambarkan refleksinya, maka nilai korelasi harus lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa model reflektif Stressor terhadap stress kerja dan kinerja pada penelitian ini valid.

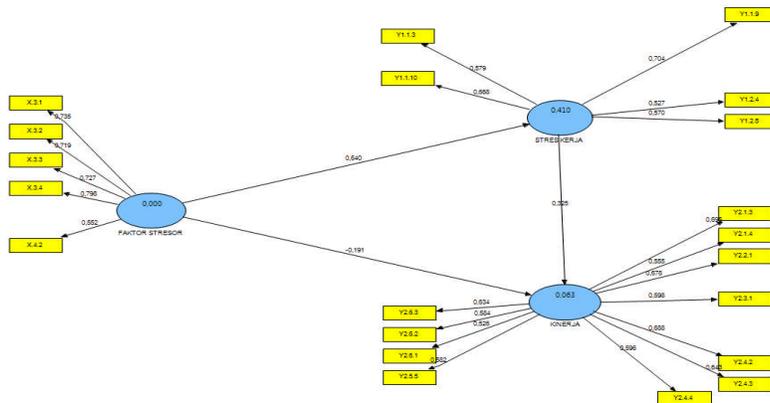
Tabel 3. *Cross Loading Pengaruh Stressor Terhadap Stress Kerja dan Kinerja*

	<b>FAKTOR STRESOR</b>	<b>KINERJA</b>	<b>STRES KERJA</b>
X.3.1	0,7354	0,038	0,5203
X.3.2	0,7194	0,1396	0,4152
X.3.3	0,727	-0,0237	0,4406
X.3.4	0,7979	-0,0691	0,556
X.4.2	0,552	-0,008	0,2762
Y1.1.10	0,4321	0,0922	0,6681
Y1.1.3	0,5322	0,027	0,5789
Y1.1.9	0,345	0,3027	0,7038
Y1.2.4	0,2128	0,1261	0,5267
Y1.2.5	0,3326	0,0982	0,5696
Y2.1.3	0,0671	0,6951	0,1291
Y2.1.4	0,0821	0,5553	0,137
Y2.2.1	-0,051	0,6777	0,0907
Y2.3.1	-0,0253	0,5983	0,0721
Y2.4.2	-0,0203	0,6878	0,1705
Y2.4.3	0,037	0,6431	0,1548
Y2.4.4	0,054	0,5956	0,1438
Y2.5.5	0,095	0,5816	0,1718
Y2.6.1	-0,0916	0,5264	0,069
Y2.6.2	-0,0868	0,5843	-0,0221
Y2.6.3	0,0292	0,6341	0,1283

sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2014

### Convergent Validity (Reliabilitas Indikator)

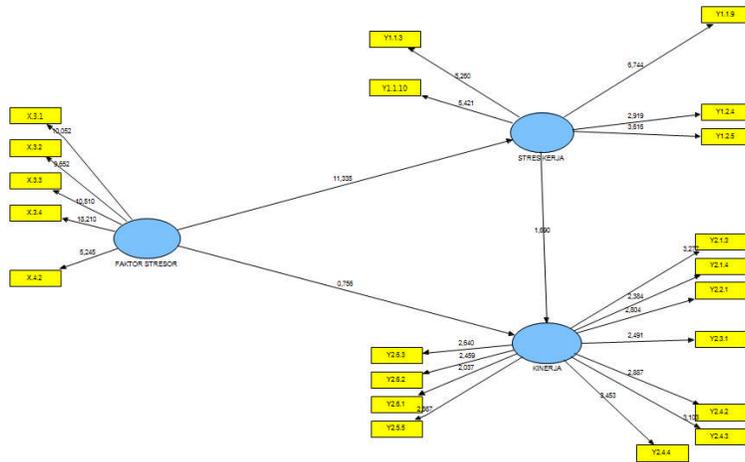
Reliabilitas indikator dicerminkan dari nilai *loading factor* yang merefleksikan kekuatan interelasi antara variabel laten stressor, stress kerja dan kinerja karyawan terhadap masing-masing variabel indikatornya. Interelasi terbesar stressor direfleksikan oleh *time availability* dengan nilai *loading factor* untuk masing-masing sub indikator X3.1 sebesar 0,7354, X3.2 sebesar 0,7194, X3.3 sebesar 0,727 dan X3.4 sebesar 0,7979 dan *role overload* dengan nilai *loading factor* untuk sub indikator X4.2 sebesar 0,552. Variabel stres kerja direfleksikan oleh emosional dengan nilai *loading factor* untuk masing-masing sub indikator Y1.1. 3 sebesar 0,5789, Y1.1.9 sebesar 0,7038 dan Y1..1.10 sebesar 0,6681 dan sikap/perilaku dengan nilai *loading factor* masing-masing sub indikator, Y.1.2.4 sebesar 0,5267, Y.1.2.5 sebesar 0,5696. Variabel kinerja direfleksikan oleh keandalan dengan nilai *loading factor* untuk masing-masing sub indikator Y2.1.3 sebesar 0,6951, Y2.1.4 sebesar 0,5553; kerjasama mempunyai nilai *loading factor* sub indikator Y2.2.1 sebesar 0,677, kualitas pekerjaan mempunyai nilai *loading factor* untuk sub indikator Y2.3.1 sebesar 0,5983, kuantitas pekerjaan mempunyai nilai *loading factor* untuk sub indikator Y2.1., dan pengetahuan. Model *SmartPLS* untuk menghasilkan *loading factor* dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Model Pengaruh Stressor terhadap stress kerja dan kinerja karyawan (sumber : hasil data primer yang dioleh *smartPLS*, 2014)

## Evaluasi Model struktural atau *Inner Model*

Menilai *inner model* adalah mengevaluasi pengaruh antar variabel laten dan pengujian hipotesis. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel endogen dan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1.96).



Gambar 7. Model SmartPLS untuk Uji Hipotesis Pengaruh Stressor Terhadap Stress Kerja dan Kinerja (karyawan (sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2014)

Tabel 4. Overview Untuk Melihat R Square Pengaruh Stressor Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
Faktor Stressor	0.5056	0.8346	0	0.7557	0.5056	0
Kinerja	0.3826	0.8713	0.0628	0.8402	0.3826	-0.016
Stress kerja	0.3757	0.7484	0.4095	0.6013	0.3757	0.1382

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel endogen yaitu variabel stress kerja dan kinerja. Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa *R-Square* stressor terhadap kinerja sebesar 0.0628. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa stressor memiliki kontribusi positif terhadap kinerja sebesar 6,28% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi penyebab stress (stressor) tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Stress kerja dipengaruhi secara positif oleh stressor dengan nilai *R-Square* sebesar 0.4095. Artinya, kontribusi stressor terhadap stress kerja karyawan sebesar 40,95% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2008) bahwa Hasil *R-Square* sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural, masing-masing mengindikasikan bahwa model “baik”, ”moderat”, dan “lemah”. Berdasarkan teori tersebut dan nilai *R-Square* pada variabel laten menunjukkan bahwa kategori model yang diterangkan termasuk ke dalam model yang moderat dan lemah (interpretasi).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat analisis *bootstrapping* pada *path coefficients*, yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil analisis *path coefficients* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Bootstrap SmartPLS untuk Pengaruh Stressor Terhadap Stress Kerja dan Kinerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O /STERR)
FAKTOR STRESOR -> KINERJA	-0.191	-0.1792	0.2527	0.2527	0.7559
FAKTOR STRESOR -> STRES KERJA	0.64	0.6478	0.0565	0.0565	11.335
STRES KERJA -> KINERJA	0.3253	0.3665	0.1924	0.1924	1.6905

### Hipotesis 1 : Stressor berpengaruh positif terhadap stress kerja

Pada Tabel 5 dan Gambar 7 menunjukkan bahwa stressor berpengaruh secara positif terhadap stress kerja, dimana nilai koefisien parameter sebesar 11,335. Hal ini berarti semakin tinggi stressor perusahaan maka tingkat stress kerja karyawan akan meningkat.

Pengujian hipotesis satu diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 11.335$  lebih besar dibanding  $t_{tabel} = 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa stressor di Universitas Terbuka berpengaruh positif secara signifikan terhadap stress kerja karyawan.

## **Hipotesis 2 : Stressor berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien parameter antara stressor dengan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0.7559. Pengujian hipotesis ke-dua tidak diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 0.7559$  lebih kecil dibanding  $t_{tabel} = 1.96$  (Lampiran 13). Hal ini menunjukkan bahwa stressor di Universitas Terbuka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Hipotesis 3 : Terdapat Pengaruh Positif Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa stress kerja dipengaruhi secara positif oleh kinerja, dimana koefisien parameter sebesar 1,6905. Pengujian hipotesis ketiga tidak diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 1,6905$  lebih kecil dibanding  $t_{tabel} = 1.96$  (Lampiran 13). Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja karyawan di Universitas Terbuka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Penutup**

Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan metode SEM SmartPLS diperoleh hasil:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pada stressor terhadap stress kerja. Hal ini berarti semakin banyak stressor maka semakin tinggi stress kerja karyawan
2. Tidak ada pengaruh antara stressor terhadap kinerja karyawan. Ini berarti meskipun penyebab stress (stressor) makin banyak tidak akan mempengaruhi keinerja karyawan
3. Tidak ada pengaruh stress kerja dengan kinerja. Berarti semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Daftar Pustaka**

- Gibson, C.B., Zellmer. & Schwab. 1993. Team Effectiveness in Multinational Organization: Evaluation Accross Context. *Group And Organization Management*. 28 (4): 444-475.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003. Behavior in Organization. Upper Saddle River. New York : Prentice Hall.
- Ivancevich,J.M., Matesson,M.T. 1997. *Organization Behavior and Management*. 3<sup>rd</sup> edition. Homewood.

- Jams, V.M. 1986. *Understanding Human Behavior*. 5<sup>th</sup> edition. CBS College Publish.
- Mangkuprawira S. 2009. *Horizon: Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Milbourn, G. 2006. Teaching the Job Stress Audit to Business School Student: Cause, Measures, Reduction. *Journal of American Academy of Business*. 8 (2): 44-50.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmawati, S. 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen IPB*.5(2): 111-122.
- Kahn,R.L.,Wolfe,D.M.,Quinn,R.P.,Snoek,J.D.,&Rosenthal,R.A. 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Wheatley, D. 1990. The Stress Profile. *British Journal of Psychiatry*. 156 : 685-688.