

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor OJK Regional 7 Sumatera Bagian Selatan

Rulli Ramadhayani¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi APRIN, Palembang, Indonesia

Email: ¹ rulli.ramadhayani21@gmail.com

Abstract

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor OJK Regional 7 Sumatera Selatan. Permasalahan yang terjadi yaitu karyawan bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi OJK Kantor Regional Sumatera Bagian Selatan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif linear sederhana. Disimpulkan bahwa stress kerja yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan OJK Kantor Regional 7 Sumatera Bagian Selatan. Semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji validitas variabel stress kerja dan kinerja karyawan yaitu memiliki hasil tidak valid.

Keywords: Motivasi, Pelatihan, Prestasi Kerja, Kinerja

1. PENGANTAR

Semua perusahaan memiliki keinginan dan tujuan yang sama yaitu maju, berkembang, mendapatkan keuntungan yang maksimal dan mensejahterakan orang-orang di dalam perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal adalah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi untuk perusahaan merupakan karyawan yang berprestasi, berkompeten tinggi, dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Dewi & Wibawa, 2016). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Oktaviani & Darmo, 2017).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Stres tidak timbul begitu saja melainkan terdapat sebab-sebab stres yang umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, interpretasi yang merupakan suatu evaluasi mental atas suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal tersebut mengancam aspek pribadi seseorang, dan konsekuensi negatif ditandai dengan munculnya penderitaan jasmani dan mental atau emosional seseorang (Robbins dan Judge, 2017; Fahmi, 2016).

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar seperti Jakarta sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Faktor-faktor stres kerja bisa muncul dari mana saja, baik dari diri sendiri, organisasi, dan lingkungan tanpa melihat waktu kapan stres tersebut akan terjadi. Menurut (Fahmi, 2016; Robbins & Judge, 2017; Badeni, 2017) faktor stress kerja adalah sebagai berikut : a) Faktor internal datang dari diri sendiri seperti tekanan yang dialami seseorang pada masalah keluarga, konflik dengan dirinya sendiri, konflik dengan rekan kerja, dan masalah ekonomi ; b) Faktor eksternal disebabkan dari luar peristiwa diri sendiri seperti tuntutan pekerjaan dari atasan yang terlalu memaksa, beban pekerjaan yang terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan ketidakpastian ekonomi.

Stres yang diakibatkan karena adanya tekanan serta tuntutan pekerjaan maka akan berimbas pada kinerja individu. Kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan dan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dan seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Bisa disebut juga sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang merupakan perwujudan dari kemampuan yang dimiliki. Hasil kerja yang dicapai dapat berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sudaryono et al., 2018; Priansa, 2017).

Banyak manfaat yang didapatkan dari penilaian kinerja, salah satunya adalah membantu organisasi untuk membuat keputusan bagaimana memperlakukan karyawannya dalam hal jabatan yang diberikan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja. Penilaian kinerja yang dilakukan dapat memberikan informasi untuk organisasi bagaimana keterampilan dan kompetensi karyawan sehingga program perbaikan dapat dikembangkan dan gaji

yang pantas. Selain itu, penilaian kinerja juga bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi seperti penyesuaian kompensasi, pengambilan keputusan untuk rotasi; mutasi; promosi; dan alih jabatan, membantu diagnosis terhadap kesalahan disain karyawan, mendapatkan feedback yang akurat terkait kinerja sebelumnya, dan untuk kepentingan penelitian kepegawaian. (Robbins dan Judge, 2017; Sulistiyani dan Rosidah, 2018; Sudaryono et al. 2018). Penelitian ini menggunakan dimensi yang dipaparkan oleh Pawirosumarto et al. (2017) yang memiliki enam dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas tenaga kerja, efisiensi waktu, efektivitas kerja, kebutuhan dalam pengawasan, dan pengaruh diri.

Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling mempengaruhi dan berpengaruh. Tingkat stres yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Umumnya karyawan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat bila sedikit stres yang dirasakan. Akan tetapi, bila stres yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Intensitas stres dapat berlanjut hingga ke level yang tertinggi bila tidak diperhatikan, dalam jangka panjang tingkat stres sedang akan berlanjut ke tingkat stres tinggi yang mengakibatkan penurunan kinerja. Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji terkait hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) di Bali mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Zafar et al. (2015) yang dilakukan di Gujranwala, Pakistan menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lamb dan Kwok (2016) yang melakukan penelitian di Wellington, New Zealand menemukan hasil bahwa faktor-faktor yang terdapat pada stres kerja seperti kenyamanan lingkungan, pencahayaan, kebisingan, dan ukuran tuntutan kerja dapat secara signifikan mengurangi kinerja dan kesejahteraan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Khuong dan Yen (2016) di Vung Tau, Vietnam yang juga mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah lembaga Negara yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 21 Tahun 2011 yang berfungsi menyelenggarakan system pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sector jasa keuangan baik di sektor perbankan, pasar modal, dan sektor keuangan non-bank seperti Asuransi, Dana Pensiun, Lembaga Pembiayaan, dan Lembaga Jasa Keuangan lainnya. Secara lebih lengkap, OJK adalah lembaga independen dan bebas dari campur tangan pihak lain yang mempunyai fungsi, tugas, dan wewenang pengaturan pengawasan, pemeriksaan dan penyidikan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 tersebut.

Sebelum ada OJK pengasawan industri keuangan berjalan terpisah diawah dua regulator yaitu Bank Indonesia yang mengawasi perbankan dan Bapepam-LK

(Lembaga Keuangan) yang mengawasi pasar modal dan industry keuangan non-bank. Tugas pengawasan industry keuangan non-bank dan pasar modal secara resmi beralih dari Kementerian Keuangan dan Bapepam-LK ke OJK pada 31 Desember 2012. Sedangkan pengawasan di sektor perbankan beralih ke OJK pada 31 Desember 2013 dan Lembaga Mikro pada tahun 2015.

Pasal 4 UU Nomor 21 Tahun 2011 tentang OJK menyebutkan bahwa OJK dibentuk dengan tujuan agar keseluruhan kegiatan didalam sektor Jasa keuangan terselenggara secara teratur, adil, transparan, akuntabel dan mampu mewujudkan system keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil, serta mampu melindungi kepentingan konsumen maupun masyarakat. Selain itu, OJK harus mampu menjaga kepentingan nasional, antara lain meliputi sumber daya manusia, pengelolaan, pengendalian, dan kepemilikan di sektor jasa keuangan dengan tetap mempertimbangkan aspek positif globalisasi.

OJK berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan, pengawasan, pemeriksaan dan penyidikan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di sektor jasa keuangan seperti sektor perbankan, pasar modal dan non-bank. Sementara berdasarkan pasal 6 dari UU No. 21 tahun 2011 tugas utama dari OJK adalah meakukan pengaturan dan pengawasan terhadap : (1) kegiatan jasa keuangan di sektor perbankan; (2) Kegiatan jasa keuangan di sektor pasar modal; (3) Kegiatan jasa keuangan di sektor Perasuransian, Dnaa Pensiun, Lembaga Pembayaran, dan Lembaga Jasa Keuangan lainnya.

Visi OJK adalah menjadi lembaga pengawasan industri jasa keuangan yang terpercaya, melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat dan mampu mewujudkan industry jasa keuangan menjadi pilar perekonomian nasional yang berdaya saing global serta dapat memajukan kesejahteraan umum. Sedangkan untuk Misi OJK adalah mewujudkan terselenggaranya seluruh kegiatan didalam sektor jasa keuangan secara teratur, adil, transparan dan akuntabel serta melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat.

Karyawan OJK tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi OJK Kantor Regional Sumatera Bagian Selatan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

2. METODE

Penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu :

- A. Analisis Deskriptif yaitu analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan secara umum tentang stres kerja dan kinerja karyawan.
- B. Analisis Kuantitatif yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap stres kerja serta kinerja karyawan dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi sederhana. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier sederhana dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Pengujian Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Alat uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pearson Product Moment dengan taraf Signifikan 0.05. hasil pengujian dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 Orang. Berikut adalah tabel hasil uji validitas masing-masing variabel :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Stress Kerja dengan dimensi Task Stressor (Penekanan Tugas)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	1	0,254	Valid
2	0,685	0,254	Valid
3	0,724	0,254	Valid
4	0,660	0,254	Valid
5	0,602	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Dari tabel uji validitas pada dimensi Task Stressor variabel stress kerja diatas dapat diketahui bahwa nilai Anti-Image Correlation Matrix untuk pernyataan nomor “1” adalah 1 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “2” adalah 0,685 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “3” adalah 0,724 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam

faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “4” adalah 0,660 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “5” adalah 0,602 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stress Kerja dengan Dimensi Variabel Stress Kerja dengan Dimensi Personel Stressors (Stres Personel)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	1	0,254	Valid
2	0,396	0,254	Valid
3	0,436	0,254	Valid
4	0,363	0,254	Valid
5	0,369	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Dari tabel uji validitas pada dimensi Personel Stressors variabel stress kerja diatas dapat diketahui bahwa nilai Anti-Image Correlation Matrix untuk pernyataan nomor “1” adalah 1 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “2” adalah 0,396 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “3” adalah 0,436 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “4” adalah 0,363 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “5” adalah 0,369 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja dengan Dimensi *Work Environment Stressors* (Stres Terhadap Lingkungan Kerja)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	1	0,254	Valid
2	0,419	0,254	Valid
3	0,431	0,254	Valid
4	0,125	0,254	Tidak Valid
5	0,170	0,254	Tidak Valid

6	0,276	0,254	Valid
7	0,383	0,254	Valid
8	0,284	0,254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Dari tabel uji validitas pada dimensi *Work Environment Stressors* variabel stress kerja diatas dapat diketahui bahwa nilai Anti-Image Correlation Matrix untuk pernyataan nomor “1” adalah 1 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “2” adalah 0,419 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “3” adalah 0,431 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan.

Pernyataan nomor “4” adalah 0,125 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan. Pernyataan nomor “5” adalah 0,170 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan. Pernyataan nomor “6” adalah 0,276 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “7” adalah 0,383 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “8” adalah 0,284 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan dengan dimensi *Work Quality* (Kualitas kerja)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	1	0,254	Valid
2	0,259	0,254	Valid
3	0,076	0,254	Tidak Valid
4	0,051	0,254	Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Dari tabel uji validitas pada dimensi *Work Quality* variabel kinerja karyawan diatas dapat diketahui bahwa nilai Anti-Image Correlation Matrix untuk pernyataan nomor “1” adalah 1 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “2” adalah 0,259 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “3” adalah 0,076 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan. Pernyataan nomor “4” adalah 0,051 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan dengan dimensi *Time Efficiency* (Efisiensi Waktu)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	1	0,254	Valid
2	0,424	0,254	Valid
3	0,158	0,254	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Dari tabel uji validitas pada dimensi *Time Efficiency* variabel kinerja karyawan diatas dapat diketahui bahwa nilai Anti-Image Correlation Matrix untuk pernyataan nomor “1” adalah 1 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “2” adalah 0,424 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga

pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “3” adalah 0,158 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi *Work Effectiveness* (Efektivitas Kerja)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	1	0,254	Valid
2	0,409	0,254	Valid
3	0,230	0,254	Tidak Valid
4	0,349	0,254	Valid
5	0,025	0,254	Tidak Valid
6	0,078	0,254	Tidak Valid
7	0,160	0,254	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Tabel uji validitas pada dimensi *Work Effectiveness* variabel kinerja karyawan diatas dapat diketahui bahwa nilai Anti-Image Correlation Matrix untuk pernyataan nomor “1” adalah 1 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “2” adalah 0,409 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “3” adalah 0,230 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan. Pernyataan nomor “4” adalah 0,349 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “5” adalah 0,025 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan. Pernyataan nomor “6” adalah 0,078 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan. Pernyataan nomor “7” adalah 0,160 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan dengan dimensi *Self-Influence* (Pengaruh Diri)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	1	0,254	Valid
2	0,392	0,254	Valid
3	0,354	0,254	Valid
4	0,202	0,254	Tidak Valid
5	0,705	0,254	Valid
6	0,107	0,254	Tidak Valid
7	0,043	0,254	Tidak Valid
8	0,143	0,254	Tidak Valid
9	0,184	0,254	Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Tabel uji validitas pada dimensi *Self-Influence* variabel kinerja karyawan diatas dapat diketahui bahwa nilai Anti-Image Correlation Matrix untuk pernyataan nomor “1” adalah 1 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “2” adalah 0,392 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “3” adalah 0,354 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “4” adalah 0,202 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan. Pernyataan nomor “5” adalah 0,705 yang menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya valid, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan. Pernyataan nomor “6” adalah 0,107 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan. Pernyataan nomor “7” adalah 0,043 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan. Pernyataan nomor “8” adalah 0,143 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan.

Pernyataan nomor “9” adalah 0,184 yang menunjukkan variabel tidak cocok/tidak sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut dan pernyataan tersebut sifatnya tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (Koencoro, 2013:175). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach’s Alpha. Suatu instrument atau butir-butir pertanyaan dikatakan reliable apabila memiliki koefisien reliabilitas atau alpha > 0,6. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Stres Kerja dimensi Task Stressor	0,898	Reliabel
Stres Kerja dimensi Personel Stressors	0,802	Reliabel
Stres Kerja dimensi Work Environment Stressors	0,852	Reliabel
Kinerja Karyawan dengan Dimensi Work Quality	0,319	Tidak Reliabel
Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Time Efficiency	0,614	Reliabel
Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Work Effectiveness	0,624	Reliabel
Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Self-Influence	0,679	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60 maka kesimpulannya adalah setiap pernyataan kuesioner dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel sebagai alat ukur. Tetapi untuk variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Work Quality memiliki nilai Cronbach’s Alpha kurang dari 0,60 sehingga variabel dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat digunakan sebagai alat ukur.

3.2 Uji Korelasi

Penghitungan data mentah yang didapat dari hasil penyebaran Kuesioner kepada para responden diolah dengan menggunakan program pengolahan data dengan perangkat lunak Statistical Package For Social Science (SPSS) berikut hasil pengolahan datanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Korelasi Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Nonparametric Correlations				
Correlations				
			Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1	0,111
		Sig. (2-tailed)	.	0,397
		N	60	60
Spearman's rho	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	0,111	1
		Sig. (2-tailed)	0,397	.
		N	60	60

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi spearman antara variabel stress kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,111 yang dapat disimpulkan bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi antara stress kerja dengan kinerja karyawan sebesar 11,1%. Pada tingkat stress kerja tinggi yang melebihi titik tersebut maka kinerja akan menurun. Berpedoman pada ketentuan koefisien korelasi menurut Argyrous maka untuk rs = 0,111 dapat diartikan bahwa keduanya memiliki hubungan yang sedang.

3.3 Uji Hipotesis

Adapun perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= r_s \sqrt{n - 1} \\
 &= 0,111 \sqrt{60 - 1} \\
 &= 0,111 \times 7,6 \\
 &= 0,843
 \end{aligned}$$

Pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% maka nilai dari ttabel untuk uji dua sisi (two-tailed):

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= 50\% - \frac{\alpha}{2} \\
 &= 0,5 - 0,05/2 \\
 &= 0,5 - 0,025 \\
 &= 0,475
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas didapat nilai thitung sebesar 0,843 berdasarkan tabel dengan n-1 = 59 serta alpa = 0,05 didapat nilai sebesar 0,40. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai thitung = 0,843 lebih besar dari pada nilai ttabel = 0,40 maka H0 ditolak dan artinya Ha diterima, yaitu terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

Disimpulkan bahwa terdapat cukup bukti untuk mengatakan adanya hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan OJK Kantor Regional 7 Bagian Sumatera Selatan. Artinya, hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternative (H_a) dalam penelitian ini diterima. Dapat dikatakan bahwa stress kerja pada karyawan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden melalui kuesioner diperoleh hasil bahwa stress kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,111. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan bersifat sedang dan arah hubungan positif yang signifikan. Hasil penelitian ini berarti bahwa pada tingkat stress kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun, tetapi peningkatan jumlah stress yang rendah maka kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja hanya sampai titik tertentu. Pada tingkat stress kerja tinggi yang melebihi titik tersebut maka kinerja akan menurun.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai thitung $0,843 < t_{tabel}$ $0,40$ dan nilai signifikansi $0,06 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung terbesar adalah Stres kerja sebesar $0,843$ dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,06$.

Menurut Maslow (2013) berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Sebagai contoh Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

Berbagai cara dapat meningkatkan kinerja, baik dari diri karyawan sendiri maupun dari luar, hal ini di dukung oleh Newstrom. menurut Newstrom “kinerja karyawan adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.” Idelnya, setiap perilaku yang dimaksud, dalam hal ini perilaku karyawan akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat Mangkunegara juga didukung oleh Rivai dan Mulyadi (2013: 308) yang berpendapat bahwa stres kerja adalah “dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat memengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.” karakteristik pekerjaan dan individu karyawan yang tidak selaras dapat

menimbulkan perasaan tertekan sehingga peluang untuk stres menjadi semakin besar.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan OJK Kantor Regional 7 Sumatera Bagian Selatan. Semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji validitas variabel stress kerja dan kinerja karyawan yaitu memiliki hasil tidak valid.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan OJK Kantor Regional 7 Sumatera Bagian Selatan menunjukkan kekuatan hubungan yang sedang dan arah hubungan positif yang signifikan. Hal ini berarti bahwa pada tingkat stress kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun, tetapi peningkatan jumlah stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja hanya sampai titik tertentu. Pada tingkat stress kerja tinggi yang melebihi titik tersebut maka kinerja akan menurun.

REFERENSI

- [1] Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Bandung, Alfabeta
- [2] Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7583-7606. Diambil dari <https://ojs.unud.ac.id>
- [3] Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi* (Cet. 1). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- [4] Khuong, M. N., & Yen, V. H. 2016. Investigate The Effects of Job Stress on Employee Job Performance – A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31-37. doi:10.18178/ijtef.2016.7.2.495.
- [5] Lamb, S., & Kwok, K. C. S. 2016. A Longitudinal Investigation of Work Environment Stressors on The Performance and Wellbeing of Office Workers. *Applied Ergonomics*, 52, 104-111. doi: <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.010>
- [6] Rivai & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (ke 10). Jakarta: Raja Grafindo Persada. Sugiyono, P. D.
- [7] Oktaviani, E., & Darmo, I. S. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko Kementerian Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 373-380. doi: <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.71>.

- [8] Priansa, D. J. 2017a. *Manajemen Kinerja Kepegawaian (Cet. 1)*. Bandung, Indonesia: CV Pustaka Setia.
- [9] Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. 2017. The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. doi: <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- [10] Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior (Ed. 17)*. Amerika Serikat: Pearson.
- [11] Sudaryono, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (Ed. 1)*. Yogyakarta, Indonesia: ANDI.
- [12] Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. 2015. The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4), 221-225. Diambil dari <http://aiscience.org>