

PENGARUH ETOS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT SEMINYAK KUTA BADUNG

Ni Putu Mira Suciani, Nengah Landra, Ida Bagus Made Widiadnya
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh stres kerja karena faktor stres kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda serta uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak. Variabel stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak

Kata kunci : Etos Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resources are one of several elements used by organizations in carrying out their activities. The success of a company in achieving its goals does not only depend on existing facilities and infrastructure but also depends on the performance of its employees. Work ethic is a set of positive work behaviors rooted in strong cooperation, fundamental beliefs, accompanied by total commitment to an integral work paradigm. Employee performance in carrying out work is also influenced by job stress because work stress factors play a very important role in the performance of employees' daily tasks. Job stress is a condition of tension that affects one's emotions, thought processes and condition. This study aims to determine the effect of work ethic and work stress on employee performance at LPD Seminyak Kuta Badung Village. Data collection techniques used were observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis as well as instrument testing (validity and reliability), classical assumption tests (normality, multicollinearity and heteroscedasticity). Based on the results of the analysis, it is known that the work ethic variable has a positive and significant effect on employee performance at the LPD at the Seminyak Traditional Village. Job stress variables have a negative and significant effect on employee performance at the LPD at the Seminyak Traditional Village

Keywords: Work Ethic, Work Stress and Employee Performance

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Banyak kebutuhan hidup yang harus dipenuhi mendorong seseorang untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil bekerja tersebut. Penghasilan yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Seseorang bekerja karena ingin mencapai kehidupan yang layak, untuk mencapai hal tersebut tentunya seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya aktivitas organisasi di lingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupaya menjalankan kegiatan secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strateginya (Hadiansyah dan Yanwar, 2015).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah merupakan faktor utama dari tingkat yang terendah hingga yang tertinggi. Dalam mengelola sumber daya manusia, lembaga keuangan harus memperhatikan para karyawan yang dimilikinya. Manajemen karyawan harus mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam organisasi, sehingga karyawan dalam lembaga keuangan harus dikelola secara baik dan benar.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Seminyak merupakan salah satu lembaga keuangan desa yang ada Kabupaten Badung yang mempunyai tugas memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat berlandaskan. Berdasarkan hal tersebut, LPD Desa Adat Seminyak memiliki peran sangat penting dalam upaya membantu perekonomian masyarakat desa dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama menghadapi perkembangan jaman yang makin pesat.

Berdasarkan Tabel dijelaskan bahwa laporan LPD Desa Adat Seminyak berfluktuasi di setiap tahunnya. Adapun pada laba terjadi penurunan di tahun 2017 sehingga mengakibatkan kinerja LPD belum cukup maksimal dalam menjalankan operasioanl kinerjanya. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan, hal tersebut dikarenakan pengembalian kredit yang diberikan kepada nasabah belum cukup maksimal sehingga kurang mampu menekan biaya operasional LPD yang mengakibatkan laba menurun di tahun 2017. Etos kerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka.

Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

Disamping itu, diketahui bahwa tingkat kejujuran karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa karyawan yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menysasar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak mood untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya

kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Berdasarkan dari berbagai penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan stres kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Sehubungan dengan beberapa hal di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh etos kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian judul penelitian ini ialah “Pengaruh Etos Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung”. Berdasarkan pokok Permasalahan di atas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung.

KAJIAN PUSTAKA

Etos Kerja

Menurut Bob Black dalam Iga Manuati Dewi (2017:2), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Etos Kerja menurut Chaplin (2015) mengatakan Etos Kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos Kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat system dan alat-alat pendukung.

Puspitasari (2015), dalam penulisan menyampaikan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang di miliki seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun indikator-indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin
- b) Kejujuran
- c) Percaya diri
- d) Tanggung jawab
- e) Mandiri
- f) Komunikasi

Stres Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Gibson, dkk (2016), bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2015) yaitu:

- a) Tuntutan tugas
- b) Tuntutan peran
- c) Tuntutan antar pribadi
- d) Struktur organisasi
- e) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2015), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapat pelatihan dan pengembangan. Lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mathias dan Jackson, (2014:203) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas Kerja (Quality of Work)
- b) Kuantitas Kerja (Quantity of Work)
- c) Waktu Kerja (Time of Work)
- d) Kerja Sama dengan Rekan Kerja (Teamwork)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung. Dengan jumlah karyawan berjumlah 35 orang. Data primer dan data sekunder di dalam penelitian yaitu berupa data yang diperoleh dengan kuesioner yang disebarkan ke responden dan data yang diperoleh langsung dari LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal, sehingga model regresi linier berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

Hasil analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja dan adap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak adalah

$Y = 11,058 + 0,496X_1 - 0,329X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,496$, hal ini berarti apabila etos kerja (X_1) meningkat sedangkan stres kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = -0,329$, hal ini berarti apabila stres kerja (X_2) meningkat sedangkan etos kerja (X_1) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

Analisis korelasi berganda

adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas yaitu etos kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak. Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,656. Besarnya nilai R 0,656 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak.

Analisis determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak. Berdasarkan Tabel diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0,431.

Dengan demikian pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak adalah sebesar 43,1% sedangkan 56,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji t (t-test)

Hasil Uji t (t-test) dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (p-value) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian t-test pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak terlihat pada Tabel, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) Hasil t-test pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak menunjukkan nilai thitung sebesar 4,917 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b) Hasil t-test pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak menunjukkan nilai thitung sebesar 1,739 dengan signifikan sebesar $0,042 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sesuai dengan analisis maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan LPD Desa Adat Seminyak berkaitan dengan pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak, maka sebaiknya komunikasi yang ada di lingkungan LPD dilihat dari hubungan karyawan dengan pimpinan selalu dijaga dengan baik agar tercipta keharmonisan dalam bekerja sehingga akan menambah semangat kerja karyawan.

- 2) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak, maka sebaiknya LPD dapat menanggulangi tekanan pribadi dan kepemimpinan yang pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan pada karyawan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak seperti; iklim organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, Syafaruddin. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Asy'ari, Musa. 2017. Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat, Penerbit Lesfi, Jakarta.
- Chaplin, J.P. 2015. Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono). Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Fadillah, Candra. 2010. Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Gibson, James L. et al. 2016. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hadiansyah, Andri dan Rini Purnamasari Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol .3, No. 2.
- Handoko, T.H. 2015. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Manuati Dewi. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5 No. 2. Hal. 1369-1398.
- Isawri dan Pradhanawati. 2017. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT Pharpos tbk Kota Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro.
- Jayanthi, Made Siska Dwi dan Ni Nyoman Suryani. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal volume 16 nomor 1 tahun 2018
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Massie, Gabreila, Wenur, Jantje, Lucky. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) tbk Cabang Manado.
- Mathis dan Jackson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2014 Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

- Puspita Sari. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Laporan Penelitian. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tasmara, Toto. 2017 Membudayakan Etos kerja Islami. Gema Insani.
- Usman, H dan Akbar, S.P. 2015. Metode Penelitian Sosial. Bumi Aksara. Jakarta
- Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat