

***THE CORRELATION BETWEEN STRESSOR AND WORK ACHIEVEMENT THROUGH WORK STRESS ON THE EMPLOYEES IN THE MARKETING DIVISION OF SINAR JAYA MULTIPURPOSE COOPERATIVE MALANG***

**Heri Wibowo**

*Department of Management FEB UMM*

*E-mail: [Heriw7226@gmail.com](mailto:Heriw7226@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*This study aimed at investigating the correlation between stressor and work stress, stressor and work achievement, work stress and work achievement, and stressor and work achievement through work stress on the employees in the marketing division of Sinar Jaya cooperative, Malang. This descriptive-quantitative study employed mathematical methods in describing the phenomena, while scale analysis method was used to describe the levels of the employees' stressor, work stress, and work achievement. In addition, the path analysis was used in testing the contribution that was indicated by the path coefficient between the employees' stressor, work stress, and work achievement variables. The average result of the scale analysis revealed that the stressor, work stress, and work achievement variables were considered high. Furthermore, the result of the path analysis also showed a significant correlation between stressor and work achievement through work stress.*

**Keyword :** *Marketing Employees, Stressor, Work Stress, Work Achievement*

**PENDAHULUAN**

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia sebagai kunci pokok keberhasilan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat melakukan pekerjaannya karena hal tersebut merupakan kunci bagi perkembangan perusahaan mendatang. Dalam situasi tekanan perusahaan secara langsung berpengaruh terhadap keberadaan stres karyawan. Dampak dari stresor atau sumber stres akan nampak dan mempengaruhi gejala psikologis, gejala fisik atau semuanya sehingga

secara langsung stres berpengaruh terhadap seluruh individu. Secara individu reaksi karyawan terhadap stres selain berdampak negatif, ternyata juga bisa berdampak positif yakni membuat kebalikan dari gejala-gejala stres kerja yang bersifat negatif. Hal ini terjadi tergantung tingkat stres dan ketahanan individual terhadap stres.

Menurut Iavansevich dan Matteson (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) penyebab stres di tempat kerja dibagi dalam empat faktor, yaitu meliputi faktor individu, faktor kelompok, faktor organisasional dan faktor ekstra organisasional. Faktor individu yang

merupakan kondisi kepribadian seseorang. Faktor ini sifat dari masing-masing individu. Faktor kelompok yang merupakan keefektifan karakteristik atau sifat hubungan diantara kelompok-kelompok.

Sedangkan faktor organisasional yang menjadi sumber stress adalah tekanan menghindari kesalahan menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, selain itu adanya beban kerja yang berlebihan serta adanya rekan kerja yang tidak menyenangkan sehingga menyebabkan stress dalam bekerja. Dan faktor ekstra organisasional yaitu faktor di luar organisasi seperti permasalahan keluarga, masalah keuangan, dinamika perubahan angkatan kerja, dan kondisi lingkungan seperti polusi udara, kepadatan, dan udara.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress, tergantung kepada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Akibat dari hal tersebut prestasi kerja karyawan akan menurun. Dari kondisi seperti itu dapat diambil kesimpulan bahwa stress sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang.

Menurut Lundsford (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) mendefinisikan stress sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus

pada seseorang. Secara umum bagi karyawan yang sulit menyesuaikan diri dari stress akan mengganggu keseimbangan kejiwaan dan fisik karyawan. Hal ini bila dibiarkan akan berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan, sedangkan bagi karyawan lain stress justru menjadi daya dorong prestasi kerjanya, stress yang demikian tergolong rendah.

Secara nyata stress fisiologis seorang karyawan dengan seringnya karyawan merasakan sakit kepala, meningkatnya detak jantung dan pernapasan serta perubahan dalam sistem metabolisme. Mengenai stress psikologis karyawan sering merasakan kebosanan dalam bekerja, mudah marah, tersinggung, mengalami kecemasan, dan lain lain. Sedangkan stress perilaku dapat diketahui dari perubahan produktivitas, meningkatnya absensi kerja, adanya perubahan dalam kebiasaan makan dan lain-lain. Adanya tanda-tanda tersebut mengindikasikan bahwa karyawan mengalami tingkat stress yang terlalu tinggi sehingga mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkan karyawan.

Sejalan dengan meningkatnya stress kerja maka prestasi kerja cenderung mengalami peningkatan, hal tersebut dikarenakan dengan terjadinya stress para karyawan lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuan yang mereka miliki dalam bekerja di perusahaan. Namun demikian apabila stress kerja terjadi mencapai puncaknya atau terlalu besar maka akan menjadikan prestasi kerja karyawan mengalami penurunan karena stress kerja yang terjadi mengganggu atas pelaksanaan

pekerjaan para karyawan (Handoko, 2001:202).

Koperasi serba usaha (KSU) Sinar Jaya adalah lembaga pembiayaan di bidang keuangan di dalam naungan dinas Koperasi dan UKM yang ada di kota Malang yang berdiri sejak tahun 2010 sampai dengan sekarang. Jumlah karyawan marketing yang dimiliki Koperasi Sinar Jaya adalah sebanyak 32 karyawan. Dalam kerjanya setiap hari karyawan marketing Koperasi (KSU) Sinar Jaya adalah melakukan penarikan kredit kepada para anggota atau nasabah dan mencari anggota atau nasabah untuk mencapai target yang ditentukan koperasi. Hal ini kemungkinan berpotensi mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis sehingga dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

Penyebab timbulnya stres pada karyawan *marketing* koperasi Sinar Jaya bisa dilihat dari sering terjadinya permasalahan di lapangan seperti kredit macet, beban target yang harus dipenuhi setiap karyawan marketing tidak bisa tercapai. Sehingga bisa menimbulkan stres kerja pada karyawan koperasi. Jika terjadi stres kerja pada karyawan hal ini sangat memungkinkan mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu sendiri dan secara tidak langsung akan berdampak pada perusahaan.

Karyawan bagian *marketing* pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SINAR JAYA Malang membutuhkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi. Oleh karena itu diperlukan karyawan pemasaran yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja

karyawan bagian *marketing* di Koperasi dilihat dengan banyaknya karyawan yang belum bisa mencapai target masih memiliki banyak kekurangan. Selain itu stres kerja yang dialami karyawan dapat disebabkan oleh antara lain, belum mampu mencapai target yang sudah ditetapkan manajemen, Sering terjadi kesalahan kinerja karyawan marketing koperasi Sinar Jaya Malang. Seperti memberikan pinjaman yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan kantor, karyawan sembarangan mengajukan pinjaman padahal anggunannya bermasalah. Dan dalam survei lapangan ketika terjadi masalah kredit macet tidak menemukan solusi

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mendeskripsikan stress kerja pada karyawan *marketing* Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya. 2) Untuk mendeskripsikan prestasi kerja karyawan *marketing* Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya. 3) Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara stressor kerja dengan prestasi kerja karyawan *marketing* Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya. 4) Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara stresor dengan prestasi kerja yang melalui stres kerja karyawan *marketing* Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Robbins (2006:793) banyak faktor dalam organisasi yang mempengaruhi timbulnya stres diantaranya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

1) Tuntutan tugas adalah merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, mencakup desain pekerjaan dan kondisi kerja. 2) Tuntutan peran adalah hubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan hambatan-hambatan yang barang kali sulit dirujuk atau dipuaskan. 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi. 4) Struktur organisasi adalah menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. 5) Kepemimpinan organisasi adalah menggambarkan gaya manajerial dari atasan.

Menurut Robbins (2003:376) stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Handoko (2001:200) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Dikatakan lebih lanjut, bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, yang

berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Kata stres sering didengar dalam keseharian kita. Bahkan hampir dari semua individu pernah merasakan yang namanya stres. Walaupun demikian, pengalaman individu di dalam menghadapi stres tentu bersifat sangat pribadi. Pada umumnya stres timbul akibat adanya tekanan-tekanan dari berbagai arah sehingga mempengaruhi individu dengan cara dan waktu yang berbeda-beda. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi, artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Menurut Umar (2003:24) bahwa gejala-gejala stres bisa dilihat dari tiga sisi yaitu: a) Gejala fisik. Dari sisi ini gejala-gejalanya adalah nafas memburu, bau mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan terasa panas, otot-otot tegang, pencernaan tegang, sakit kepala dan gelisah. b) Tingkah laku (secara umum). Dari segi ini, gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi yaitu: 1. Perasaan, misalnya rasa bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, gelisah, merasa gagal, merasa diacuhkan dan kehilangan semangat kerja. 2. Kesulitan misalnya: dalam berkonsentrasi, berfikir jernih dan membuat keputusan. 3. Kehilangan misalnya: dalam kreatifitas, gairah dalam berpenampilan dan minat terhadap orang lain.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada prestasi

karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan unsur perusahaan yang terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi karyawan harus benar-benar diperhatikan. Pengertian Prestasi kerja menurut beberapa ahli:

Mangkunegara (2001:67) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performace* (dalam As'ad, 2001).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan di dapat melalui proses penilaian yang disebut *performance appraisal*.

Berdasarkan pengertian diatas dapat peneliti simpulkan prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan baik produk atau jasa selama periode tertentu serta sesuai dengan standar dan target yang ditentukan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000:67) ada 2 (dua) faktor yang

mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu: Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

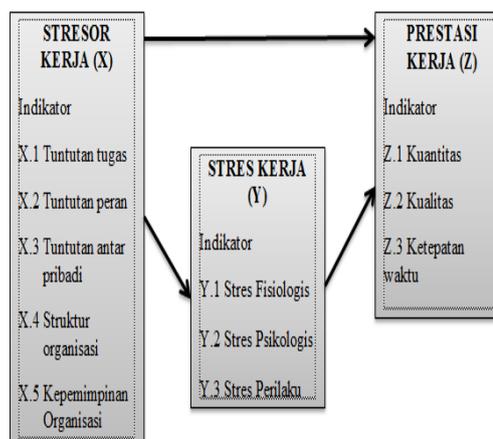
Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Kerangka pikir digunakan untuk mempermudah alur pemikiran yang akan dilakukan dalam penelitian. Pada kerangka pikir tersebut menunjukkan bahwa stresor meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, (Robbins 2006:793). Kelima faktor tersebut merupakan konsekuensi

stresor yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja yang melalui stress kerja. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang menghubungkan keterkaitan hubungan stresor, stress kerja dan prestasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

**Gambar 1.** Stressor stress kerja dan prestasi kerja

### METODE PENELITIAN



Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif (*descriptive research*). Yaitu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya adalah membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir 1999;63).

Dalam penelitian ini metode yang diterapkan adalah peneliti memberikan kuisioner sebagai

pengumpulan data pokok (Malhotra 2009;91).

Menurut Arikunto (2006) menyatakan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing yang berjumlah 32 orang. Menurut Santoso dan Tjiptono (2001;79) populasi merujuk pada suatu kelompok orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus. Populasi yang diteliti harus didefinisikan secara jelas sebelum penelitian dilakukan.

Menurut Malhotra (2004;364) sampel adalah sub kelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi, karakteristik sampel disebut statistik kemudian dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai parameter populasi. Sedangkan menurut Santoso dan Tjiptono (2001;80) sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi atau diteliti secara rinci. Informasi yang diperoleh kemudian ditetapkan pada keseluruhan populasi.

Penelitian ini seluruh karyawan marketing yang dijadikan sampel sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus atau populasi atau total sampel, teknik pengambilan sampelnya adalah total sampling. Adapun yang menjadi landasan dasar atau jumlah pengambilan sampel adalah pendapat dari Arikunto (2006) yang mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi.

**Tabel 1. Variabel Stressor (X)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Skor Total Indikator	Penilaian
	SS	%	S	%	TP	%	STP	%		
X <sub>1</sub>	3	9%	25	78%	4	13%	-	-	95	Tinggi
X <sub>2</sub>	-	-	23	72%	9	28%	-	-	87	Tinggi
X <sub>3</sub>	2	6%	20	63%	10	31%	-	-	88	Tinggi
X <sub>4</sub>	3	9%	28	88%	1	3%	-	-	98	Tinggi
X <sub>5</sub>	1	3%	30	94%	1	3%	-	-	96	Tinggi
Total Skor Variabel									464	-
Rata-Rata Skor Variabel									92,8	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah

**Tabel 2. Variabel Stress Kerja (Y)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Skor Total Indikator	Penilaian
	SS	%	S	%	TP	%	STP	%		
Y <sub>1</sub>	4	13%	23	72%	3	9%	2	6%	93	Tinggi
Y <sub>2</sub>	1	3%	20	63%	11	34%	-	-	86	Tinggi
Y <sub>3</sub>	-	-	22	69%	10	31%	-	-	86	Tinggi
Y <sub>4</sub>	3	9%	27	84%	1	3%	1	3%	96	Tinggi
Y <sub>5</sub>	-	-	21	66%	10	31%	1	3%	84	Tinggi
Y <sub>6</sub>	5	16%	17	53%	10	31%	-	-	91	Tinggi
Total Skor Variabel									536	-
Rata-Rata Skor Variabel									89,3	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah

**Tabel 3. Variabel Prestasi Kerja (Z)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Skor Total Indikator	Penilaian
	SS	%	S	%	TP	%	STP	%		
Z <sub>1</sub>	2	6%	23	72%	6	19%	1	3%	90	Tinggi
Z <sub>2</sub>	2	6%	15	47%	15	47%	-	-	83	Tinggi
Z <sub>3</sub>	1	3%	14	44%	15	47%	2	6%	78	Rendah
Z <sub>4</sub>	2	6%	17	53%	12	38%	1	3%	84	Tinggi
Total Skor Variabel									335	-
Rata-Rata Skor Variabel									83.75	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan tingkat stresor, stres kerja, dan prestasi kerja karyawan Koperasi KSU Sinar Jaya menurut Husain Umar (2001;225). Analisa Jalur (Path Analysis) merupakan

teknik analisis yang akan digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X terhadap Z secara langsung dan secara tidak langsung

terhadap Z yang melalui Y. Analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan. Hasil analisis rentang skala yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1, 2, dan 3.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka analisis rentang skala variabel stressor dapat disajikan pada Tabel 1. Perhitungan rata-rata rentang skala yang diperoleh adalah sebesar 92,8 yang berarti bahwa stressor pada Koperasi Sinar Jaya Malang masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada Tabel 2, rata-rata rentang skala diperoleh angka sebesar 89,3 yang berarti bahwa stress kerja pada karyawan Koperasi Sinar Jaya Malang masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rentang skala pada Tabel 3 diperoleh angka sebesar 83,75 yang berarti bahwa tingkat prestasi kerja karyawan Koperasi Sinar Jaya Malang masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4.** Pengaruh Stressor (X) Terhadap Prestasi Kerja (Z)

Variabel	Beta	R Square	Sig.
X	0,369	0,136	0,028

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa 0,369

merupakan besarnya koefisiensi Beta variabel stressor kerja (X) dengan prestasi kerja (Z) karyawan Koperasi (KSU) Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang, yang dapat diartikan ada jalur pengaruh positif secara langsung antara variabel Stressor terhadap variabel Prestasi kerja sebesar 36,9%, dengan demikian prestasi kerja karyawan marketing pada Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang dapat dijelaskan sebesar 13,6% oleh stressor, sedangkan sisanya sebesar 72,4,% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sig sebesar 0,038 yang dikatakan signifikan karena dibawah 5% atau 0,050. Hasil tersebut menunjukan signifikan terhadap prestasi kerja Koperasi (KSU) Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang

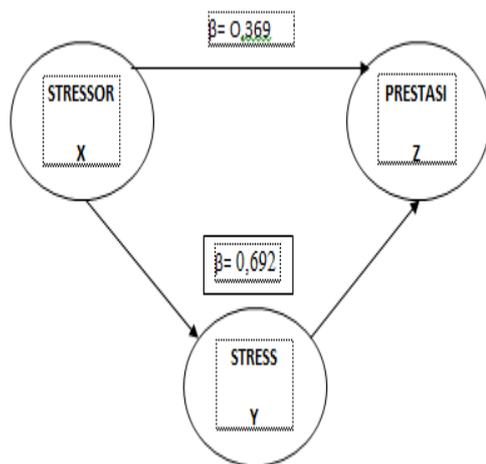
**Tabel 5.** Pengaruh Stressor (X) Terhadap Prestasi Kerja (Z) Melalui Stress Kerja (Y)

Variabel	Beta	R Square	Sig.
X.Y	0,692	0,482	0,000

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa 0,692 merupakan besarnya koefisiensi beta variabel stressor (X) terhadap prestasi kerja (Z) melalui stress kerja karyawan marketing Koperasi (KSU) Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang, yang dapat diartikan ada jalur pengaruh positif secara tidak langsung antara variabel Stressor kerja terhadap variabel Prestasi kerja melalui stres kerja sebesar 69,2% dengan demikian prestasi kerja karyawan marketing pada Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang dapat dijelaskan sebesar 48,2% oleh stress

kerja, sedangkan sisanya sebesar 51,8,% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sig sebesar 0,000 yang dikatakan signifikan karena dibawah 5% atau 0,050. Hasil tersebut menunjukkan signifikan terhadap prestasi kerja Koperasi (KSU) Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang.



**Gambar 2.** Pengaruh Stressor terhadap Prestasi Kerja Melalui Stress

Berdasarkan hasil rata-rata analisis rentang skala yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa stressor yang terjadi pada Koperasi (KSU) Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang masuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini stressor yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan. Karyawan juga merasa kepribadian karyawan mudah tertekan, dan adanya tekanan dari karyawan lain. Aturan dan

pengaturan yang diterapkan perusahaan dirasa juga terlalu berlebihan, dan karyawan merasa gaya kepemimpinan atasan dalam pengambilan keputusan hanya secara sepihak.

Hasil rata-rata analisis rentang skala membuktikan juga bahwa selama ini stress kerja yang meliputi stress fisiologis, stress psikologis, dan stress perilaku masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa karyawan mengalami gejala-gejala stress seperti mudah marah atau tersinggung, berbicara cepat pada saat bekerja dan berinteraksi dengan nasabah. Selain itu karyawan juga sering mengalami gangguan fisik seperti meningkatnya detak jantung dan pernafasan, pusing, tekanan darah pada saat bekerja.

Adapun mengenai prestasi kerja para karyawan pada Koperasi (KSU) Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang masuk rata-rata kategori tinggi. Dengan demikian dapat menunjukkan bahwa dengan tingginya stressor dan stress kerja tidak selalu berdampak buruk bagi prestasi kerja karyawan. Akan tetapi ada salah satu indikator pencapaian target kredit yang menunjukkan penilaian rendah. Stress kerja disini memiliki nilai positif dengan memandang tekanan berupa beban kerja yang berat, mampu mendapatkan nasabah dengan syarat ketentuan perusahaan, karyawan mampu menyelesaikan laporan nasabah dengan baik, dan berusaha mencapai target kredit yang ditentukan kantor.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan

maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Stressor kerja karyawan pada bagian Marketing Koperasi Serba Usaha KSU Sinar Jaya Malang masuk dalam kategori tinggi. Prestasi kerja karyawan pada karyawan Bagian Marketing Koperasi Serba Usaha KSU Sinar Jaya Malang dalam kategori tinggi. Terdapat pengaruh antara stressor kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Marketing Koperasi Serba Usaha KSU Sinar Jaya Malang. Terdapat pengaruh antara stressor terhadap prestasi kerja yang melalui stress kerja karyawan Bagian Marketing Koperasi Serba Usaha KSU Sinar Jaya Malang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut: a.) Pihak Koperasi Serba Usaha KSU Sinar Jaya Malang diharapkan untuk bisa menjaga tingkat stressor dan stress kerja yang telah ada di perusahaan selama ini, hal tersebut dikarenakan selama ini stressor dan stress kerja para karyawan masuk dalam kategori tinggi akan tetapi tidak terlalu berdampak yang negatif. Karena dengan tingginya tingkat stressor dan stress kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan walaupun pada saat ini pengaruh masih berdampak positif. b.) Pihak Koperasi Serba Usaha KSU Sinar Jaya Malang sebaiknya mempertimbangkan atas kemampuan individu karyawan marketing dalam mencapai target yang telah ditentukan koperasi, karena pencapaian karyawan target dalam perusahaan ini masih tergolong rendah, jadi disesuaikan dengan kemampuan per-individu karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasiaan*. Cetakan Pertama, yogyakarta: PT. Rineka Cipta
- Gibson. 1996. *Organisasi dan manajemen: Perilaku, Struktur, Dan Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2001. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung : PI Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Malhotra. 2004. *Marketing Research: an applied orientation*, New Jersey : Prentice Hall.
- Robins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rini. 2002. *Stres kerja*. Jurnal.www.Team E-

Psikologi.com. Jakarta, 1 Maret  
Robert Kreitner, Angelo  
Kinichi.2005. Perilaku  
Organisasi Edisi ke 5 Jilid  
2. Salemba Empat: Jakarta.  
Sigit, soehardi, Prof, Dr., 2001.  
Pengantar Metodologi

Penelitian Sosial-Bisnis-  
Manajemen; Edisi Kedua,  
BPFE, Yogyakarta.  
Sugiono. 1992. Metode Penelitian  
Bisnis. CV. Alfa Beta,  
Bandung