



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 5427-5437

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat CU Sumber Kasih Teraju

Alberd^{1✉}, Nur Afifah², Mustaruddin³

Universitas Tanjungpura, Pontianak

Email: B3081231005@student.untan.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat CU Sumber Kasih Teraju. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan teknik *sampling* jenuh dan responden yang mengembalikan kuesioner sebanyak 49 dari total 49 responden. Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh pihak manajemen Kantor Pusat CU Sumber Kasih Teraju. Pengolahan data yang terkumpul menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, uji F dan uji t. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Kinerja, Stres Kerja*

Abstract

This study aims to test and analyse the effect of work ability, work stress on employee performance at CU Sumber Kasih Teraju Head Office. The research method used is quantitative method with associative method approach. Primary data sources were obtained from the results of distributing questionnaires with saturated sampling techniques and respondents who returned the questionnaire as many as 49 out of a total of 49 respondents. Secondary data was obtained from data provided by the management of the Head Office of CU Sumber Kasih Teraju. The analysis techniques used are descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, determination coefficient test, multiple linear regression test, F test and t test. The test results show that work ability has a positive and significant effect on employee performance. Job stress has a negative and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employability, Performance, Work Stress*

PENDAHULUAN

Kemampuan kerja sangat penting di dunia kerja karena untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, karyawan harus memiliki kemampuan lebih untuk memahami apa yang semestinya dikerjakan. Kemampuan kerja adalah Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan nyata dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins & Judge, (2008:57) Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuariningsih dan Widiastini (2020), Budiyatno, Subijanto dan Utari (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain Kemampuan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stres kerja. Stres Kerja adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya. Mangkunegara (2017:157) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Buulolo, Dakhi, dan Zalogo (2021), bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai

Kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai suatu tindakan dalam pencapaian maupun pelaksanaan tugas. Ada pula yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Kasmir (2017: 182) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

CU (*Credit Union*) diambil dalam bahas latin "*Crederē*" yang artinya percaya dan "*Union*" yang berarti kumpulan. Jadi CU berarti kumpulan orang-orang yang saling percaya. CU sebagai salah satu bisnis yang banyak ditemukan dan dapat membantu masyarakat di dalam bidang keuangan mikro, CU pada saat ini sudah sangat berkembang di Kalimantan Barat. Sabianus dalam Vuspitasari, Hapsari & Ewid (2019:8) mendefinisikan "*Credit Union* adalah badan usaha yang dimiliki oleh sekumpulan orang dalam suatu ikatan pemersatu yang bersepakat untuk menabung uang mereka sehingga menciptakan modal bersama guna di pinjamkan di antara sesama mereka dengan bunga yang layak serta tujuan produktif dalam kesejahteraan."

Permasalahan yang terjadi dalam beberapa waktu terakhir adalah perputaran karyawan yang masih sering terjadi pada karyawan CU Sumber Kasih Teraju, beberapa dugaan mengapa perputaran karyawan (*employee turnover*) sering terjadi terkait dengan kemampuan kerja karyawan, Kemampuan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, disiplin ilmu karyawan banyak juga yang tidak sesuai dengan persyaratan dan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan, maka kinerjanya akan rendah. Hal ini dapat menyebabkan frustrasi dan stres pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih cocok, Kurangnya pelatihan dan pengembangan Organisasi yang tidak memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan yang memadai bagi karyawannya dapat menyebabkan kemampuan karyawan stagnan dan tidak berkembang. Hal ini dapat membuat karyawan merasa tidak puas dan memutuskan untuk pindah ke tempat lain, Ketidakcocokan antara kemampuan dengan budaya organisasi Jika budaya dan nilai-nilai organisasi tidak sejalan dengan kemampuan dan karakteristik karyawan, maka dapat menimbulkan konflik dan ketidaknyamanan yang mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) "metode kuantitatif adalah berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk penelitan populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CU Sumber Kasih Teraju yang berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini yang menjadi sampel dari CU Sumber Kasih Teraju yang berjumlah 49 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2019: 133) teknik

sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (R^2), uji f dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51) dari hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka diperoleh R_{tabel} sebesar 0,2816, Sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuesioner kemampuan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dinyatakan lolos uji validitas

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,857	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,799	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,722	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25,2024

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua item pertanyaan kuesioner variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,70. Maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan pada variabel penelitian ini dinyatakan *reliabel* atau dapat dipercaya

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161). "uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal." Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-smirnov*, yaitu jika nilai signifikan atau sig atau probabilitas kurang dari 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal sebaliknya jika nilai signifikan atau sig atau probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data dikatakan normal

Tabel 2 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62937046
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.072
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 25,2024

Diperoleh nilai *Asymp sig* (2-tailed) 0,200 > 0,05 maka diketahui data terdistribusi secara normal sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang diuji dengan data normal baku.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) Ghazali (2018:107). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diketahui melalui *Variance Inflation Factor* (VIF)

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	48.857	1.075		45.455	.000		
1 Kemampuan Kerja	.097	.023	.401	4.198	.000	.949	1.054
Stres Kerja	-.151	.025	-.580	-6.073	.000	.949	1.054

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 25,2024

Dari tabel di atas terdapat nilai tolerance dari variabel kemampuan kerja dan stres kerja adalah 0,949 dimana nilai tersebut > 0,10. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari variabel kemampuan kerja dan stres kerja $1,054 < 10$ maka dapat dijelaskan bahwa variabel kemampuan kerja dan stres kerja dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137).

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-.683	3.412		-.200	.842
1	Kemampuan Kerja	.026	.073	.051	.350	.728
	Stres Kerja	.146	.079	.271	1.855	.070

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 25,2024

Nilai signifikan variabel kemampuan kerja 0,728 dan stres kerja 0,070. Dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan kerja dan stres kerja tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada variabel dalam penelitian ini, maka pengujian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0,05 maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Ghozali (2018:167)

Tabel 5 Uji Linearitas Variabel Kemampuan Kerja

ANOVA Table							
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	218.319	14	15.594	1.192	.325
Kinerja Karyawan * Kemampuan Kerja	Between Groups	Linearity	14.571	1	14.571	1.113	.299
		Deviation from Linearity	203.749	13	15.673	1.198	.323
	Within Groups		444.946	34	13.087		
Total		663.265	48				

Sumber: Output SPSS 25,2024

Tabel 6 Uji Linearitas Variabel Stres Kerja

ANOVA Table							
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	309.053	16	19.316	1.745	.088
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	Linearity	23.146	1	23.146	2.091	.158
		Deviation from Linearity	285.907	15	19.060	1.722	.097
	Within Groups		354.212	32	11.069		
Total		663.265	48				

Sumber: Output SPSS 25,2024

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.585	.66734

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kemampuan Kerja

Nial *R square* sebesar 0,602 atau 60,20 persen. Hal ini menunjukkan bahawa variabel kemampuan kerja dan stres kerja memiliki kontribusi atau berpengaruh sebesar 60,20 persen terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 39,80 Persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	48.857	1.075		45.455	.000
1	Kemampuan Kerja	.097	.023	.401	4.198	.000
	Stres Kerja	-.151	.025	-.580	-6.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,401 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan dengan semakin tinggi kemampuan kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Sumber Kasih Teraju.

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,580 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan dengan semakin rendah stres kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Sumber Kasih Teraju.

Uji F

Tabel 9 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	30.993	2	15.497	34.798	.000 ^b
1	Residual	20.486	46	.445		
	Total	51.479	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kemampuan Kerja

Diketahui nilai F hitung sebesar 34,798 yang menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan nilai F table yaitu 3,20 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima, dimana variabel independent yaitu terdiri dari kemampuan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 10 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48.857	1.075		45.455	.000
1 Kemampuan Kerja	.097	.023	.401	4.198	.000
Stres Kerja	-.151	.025	-.580	-6.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

Kemampuan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,198 dan nilai t tabel sebesar 1,679 sehingga $4,198 > 1,679$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Stres kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,679 sehingga $-6,073 > 1,679$ maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan CU Sumber Kasih Teraju mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda Terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kemampuan kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Sumber Kasih Teraju. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Nuariningsih dan Widiastini (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Namun terdapat hasil yang berbeda dengan stres kerja yakni sebesar $-0,580$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin rendah stres kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Sumber Kasih Teraju dan menurut

peneliti hasil tersebut sangat masuk akal.

3. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat CU Sumber Kasih Tera. Hal ini ditunjukkan dari uji F yang dilakukan memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan atau bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat CU Sumber Kasih Teraju, Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Raintung, Lengkong dan Taroreh (2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Buulolo,F., Paskalis Dakhi,P.,&Zalogo,E.F.,(2021) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aroma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. 2(4), 191-202.
- Budiyatno,D., Subijanto., Utari,W.(2022) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal Ekonomika*45, 2(9), 36-49.
- Fitriana,I., Agussalim,M., Delvianti.(2021) Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumiputra Cabang DR. Sutomo Padang. *Jurnal Matua*, 3(3), 499-510.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ichsan,R.N., Surianta,E.,Nasution.L.(2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (Ajendam) Bkitbaris Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan pabrik). edisi revisi ketiga*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nuariningsih,N.K & Widiastini,N.M.A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma Jurnal Manajemen*, 6(2), 2476-8782.
- Raintung,S.Y., Lengkong,V.P.K., & Taroreh,R.N . (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. *Jurnal Emba*, 10(1), 1694-1704.
- Robbins,S.P., & Judge,T.A. (2008). *Prilaku Keorganisasian. Buku 1* Jakarta: Selemba Empat.
- Siswanto, & Sucipto. A. (2008). *Teori & Perilaku Organisasi Suatu Tinjauan Intregitas*.

Malang: UIN Malang.

- Sugiharta, B.J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44-53.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Vuspitasari, B.K., Hapsari, V.R., & Ewid, A. (2019). Partisipasi Anggota Dalam Mengembangkan Credit Union. *Jurnal Bisnis Ekonomi dan Entrepreneurship*, 1(2), 8-15.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah., W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.