

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Stres Kerja Pada Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah elayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan.

Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan hubungan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya. Permasalahan yang sering muncul dalam hal stres kerja pada karyawan Bank BI adalah beban kerja yang sangat tinggi dengan target dan standar kinerja yang telah ditentukan pihak Bank Bank Indonesia kepada para karyawannya, adanya pekerjaan ganda yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai beban yang lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya dan dalam hal bekerja persaingan sangat ketat untuk mencapai prestasi kerja.

Bank Indonesia Cabang Tasikmalaya merupakan perbankan yang sudah lama berdiri. Bank Indonesia mencoba mengurangi tingkat stres para karyawannya untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya memberikan daya tarik positif pekerjaan yang ditawarkan kepada para karyawannya, sehingga banyak lulusan-lulusan yang ingin bekerja di perbankan tersebut.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai stres kerja pada karyawan unit pembayaran dan pelayanan administrasi kantor perwakilan Bank Indonesia tasikmalaya, dilakukan survey kepada 37 responden yang tidak lain adalah Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, dengan menggunakan kuesioner, kuesioner tersebut terdiri dari daftar pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan unit pembayaran dan pelayanan administrasi kantor perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya. Kuesioner tersebut juga telah di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil perhitungan valid dan reliabel (data uji validitas dan uji reliabilitas terlampir).

Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator dari stres kerja pada karyawan unit pembayaran dan pelayanan administrasi kantor perwakilan Bank Indonesia tasikmalaya, maka dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Stres Kerja : $37 \times 5 = 185$

Nilai terendah setiap indikator Stres Kerja : $37 \times 1 = 37$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{185 - 37}{5} = 29$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel X dan Y

No	Nilai	Klasifikasi Penilaian
1	37 – 66	Tidak Baik
2	67 – 96	Kurang Baik
3	97 – 126	Cukup Baik
4	127 – 156	Baik
5	157 – 186	Sangat Baik

Sumber: Olah data primer, 2018

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 37 responden yang tidak lain adalah Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya diperoleh hasil mengenai stres kerja yang dirasakan karyawan. Secara lengkap hasil analisis tanggapan Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi mengenai stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Rekapitulasi Stres Kerja Pada Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Saya memiliki beban kerja yang besar	185	75	Kurang Baik

2	Saya memiliki beban kerja sedikit	185	74	Kurang Baik
3	Saya memiliki peran yang tidak sesuai	185	78	Kurang Baik
4	Saya merasa informasi yang diberikan atasan tidak sesuai	185	95	Kurang Baik
5	Saya merasa ada tekanan	185	80	Kurang Baik
6	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	185	153	Baik
7	Saya memiliki rekan kerja baik	185	162	Sangat Baik
8	Saya merasa ada politik kerja	185	90	Kurang Baik
9	Saya merasa dikucilkan dan dihina	185	83	Kurang Baik
10	Saya merasa bingung dan tidak nyaman	185	86	Kurang Baik
11	Terlalu banyak promosi jabatan	185	85	Kurang Baik
12	Tidak terdapat jenjang karir	185	93	Kurang Baik
13	Tidak merasa mempunyai wewenang	185	76	Kurang Baik
14	Saya merasa tidak diberikan hak dalam bertugas	185	86	Kurang Baik
15	Saya merasa kewajiban saya sangatlah besar	185	94	Kurang Baik
Total Skor		2775	1410	Kurang Baik

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2, maka hasil dari pengolahan kuisioner pada 37 responden yang tidak lain adalah Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Saya memiliki beban kerja yang besar.

Pernyataan mengenai memiliki beban kerja yang besar, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor sebesar 75. Artinya walaupun pekerjaan di Bank BI

sangat banyak, tetapi tidak menjadi beban yang begitu besar bagi karyawan dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Saya memiliki beban kerja sedikit

Pernyataan mengenai memiliki beban kerja sedikit mencatat bahwa pernyataan karyawan secara keseluruhan kurang baik terhadap beban kerja sedikit, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor sebesar 74. Artinya karyawan memiliki beban tidak sedikit dan tidak banyak, karyawan memiliki beban sesuai dengan tugas dan perannya yang sudah ditetapkan oleh standar kerja.

3. Saya memiliki peran yang tidak sesuai

Pernyataan mengenai memiliki peran yang tidak sesuai, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 78. Artinya peran yang didapat para karyawan sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab karyawan.

4. Saya merasa informasi yang diberikan atasan tidak sesuai

Pernyataan pelanggan mengenai informasi yang diberikan atasan tidak sesuai, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 95. Artinya atasan memberikan informasi yang sesuai kepada karyawannya untuk kepentingan pekerjaan.

5. Saya merasa ada tekanan.

Pernyataan pelanggan mengenai merasa ada tekanan, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 80. Artinya tidak adanya tekanan dalam bekerja, semuanya bekerja atas kehendak pribadi dan tanggung jawab dalam bekerja.

6. Saya memiliki hubungan baik dengan atasan.

Pernyataan pelanggan mengenai memiliki hubungan baik dengan atasan, termasuk klasifikasi baik dengan skor 153. Artinya karyawan dan atasan memiliki hubungan baik dalam bekerja.

7. Saya memiliki rekan kerja baik.

Pernyataan pelanggan mengenai memiliki rekan kerja baik, termasuk klasifikasi sangat baik dengan skor 162. Artinya di Bank BI karyawannya sangat harmonis dan memiliki hubungan yang baik dalam bekerja.

8. Saya merasa ada politik kerja.

Pernyataan pelanggan mengenai merasa ada politik kerja, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 90. Artinya di Bank BI sangat bersih dari hal yang berbau politik, khususnya politik kerja. Semua karyawan bekerja dan mendapatkan sesuatu dari prestasi yang dicapainya, bukan karena adanya politik kerja.

9. Saya merasa dikucilkan dan dihina.

Pernyataan pelanggan mengenai merasa dikucilkan dan dihina, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 83. Artinya semua karyawan di Bank BI tidak di beda-bedakan dalam hal pekerjaan maupun sistem penggajian dan tunjangannya.

10. Saya merasa bingung dan tidak nyaman.

Pernyataan pelanggan mengenai merasa bingung dan tidak nyaman, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 86. Artinya semua pekerjaan mengikuti standar kerja, sehingga tidak membingungkan.

11. Terlalu banyak promosi jabatan.

Pernyataan pelanggan mengenai terlalu banyak promosi jabatan, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 85. Artinya promosi jabatan yang sudah terlaksana di Bank BI mengikuti ketentuan berlaku disesuaikan dengan prestasi yang dicapai.

12. Tidak terdapat jenjang karir.

Pernyataan pelanggan mengenai tidak terdapat jenjang karir, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 93. Artinya Bank BI menyediakan jenjang karir yang menjanjikan untuk masa depan para karyawan.

13. Tidak merasa mempunyai wewenang.

Pernyataan pelanggan mengenai tidak merasa mempunyai wewenang, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 76. Artinya semua karyawan di Bank BI mempunyai wewenang masing-masing mengenai tugas dan kewajiban dalam bekerja..

14. Saya merasa tidak diberikan hak dalam bertugas.

Pernyataan pelanggan mengenai merasa tidak diberikan hak dalam bertugas, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 86. Artinya semua karyawan diberikan hak dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

15. Saya merasa kewajiban saya sangatlah besar.

Pernyataan pelanggan mengenai merasa kewajiban saya sangatlah besar, termasuk klasifikasi kurang baik dengan skor 94. Artinya para karyawan memiliki kewajiban yang sesuai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dari keseluruhan jawaban responden mengenai Tunjangan, kemudian di rekap untuk dilihat skor total jawaban pengunjung sebagai berikut:

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $37 \times 15 \times 5 = 2775$

Nilai terendah secara keseluruhan : $37 \times 15 \times 1 = 555$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{2775 - 555}{5} = 444$$

Klasifikasi penilaian untuk tunjangan yang diberikan kepada Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator
Variabel X Keseluruhan

No	Nilai	Klasifikasi Penilaian
1	555 – 999	Tidak Baik
2	1000 – 1444	Kurang Baik
3	1445 – 1889	Cukup Baik
4	1890 – 2334	Baik
5	2335 – 2779	Sangat Baik

Sumber: Olah data primer

Nilai komulatif skor yang diperoleh dari stres kerja adalah 1410. Memiliki klasifikasi penilaian kurang baik terhadap stres kerja. Artinya karyawan memiliki beban, peran, kewajiban, wewenang, promosi jabatan, jenjang karir, hak, perlakuan yang sesuai dari Pihak Bank BI kepada para karyawannya.

4.2 Kinerja Karyawan Pada Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.

Kinerja pada umumnya dapat dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan dibanyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan Pada Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, dapat dilihat dari hasil jawaban responden melalui penyebaran kuesioner, yang terdiri dari 12 pernyataan. Daftar pernyataan tersebut disebarkan kepada 37 orang Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya. Kuesioner tersebut telah di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil perhitungan valid dan reliabel (data uji validitas dan uji reliabilitas terlampir).

Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator dari Kinerja Karyawan Pada Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, maka dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Kinerja Karyawan : $37 \times 5 = 185$

Nilai terendah setiap indikator Kinerja Karyawan : $37 \times 1 = 37$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{185 - 37}{5} = 29$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 mengenai klasifikasi penilaian untuk setiap indikator variabel X dan Y. berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 37 orang Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, di peroleh hasil mengenai Kinerja Karyawan. Secara lengkap hasil anaisis tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Kinerja Karyawan Pada Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya

No	Uraian	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Saya mampu bertanggung jawab	185	154	Baik
2	Saya selalu melaksanakan tugas dengan teliti	185	161	Sangat Baik
3	Saya mampu dan terampil menggunakan teknologi	185	159	Sangat Baik
4	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai	185	155	Baik
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	185	157	Sangat Baik
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat	185	156	Sangat Baik
7	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar	185	157	Sangat Baik

8	Saya mengerti mengenai deskripsi tugas yang diberikan	185	156	Sangat Baik
9	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya kerjakan	185	154	Baik
10	Saya termotivasi atas kerjasamanya dengan atasan	185	158	Sangat Baik
11	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	185	169	Sangat Baik
12	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	185	152	Baik
Total skor		2220	1888	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.6, maka hasil dari pengolahan kuisioner pada 37 orang Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Saya mampu bertanggung jawab.

Pernyataan mengenai mampu bertanggung jawab, termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 154. Artinya para karyawan mampu bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki dengan tujuan memperoleh hasil yang maksimal.

2. Saya selalu melaksanakan tugas dengan teliti.

Pernyataan mengenai selalu melaksanakan tugas dengan teliti, termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 161. Artinya ketelitian karyawan dalam bekerja sangatlah baik, apalagi karyawan bank pasti berhubungan dengan uang, sedikit saja tidak teliti maka akan merugikan pihak bank maupun karyawan itu sendiri.

3. Saya mampu dan terampil menggunakan teknologi.

Pernyataan mengenai mampu dan terampil menggunakan teknologi, termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 159. Artinya semua karyawan bank terampil dalam menggunakan teknologi dan mengikuti perkembangan zaman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

4. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai.

Pernyataan mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai, termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 155. Artinya karyawan sangat menjaga tugas dan kewajibannya, sehingga tercipta hasil yang baik dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pernyataan mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 157. Artinya karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu.

6. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

Pernyataan mengenai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 156. Artinya karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cepat dan sesuai yang menciptakan prestasi kerja karyawan.

7. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar.

Pernyataan mengenai menyelesaikan tugas sesuai dengan standar, termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 157. Artinya karyawan telah melaksanakan semua pekerjaan atas dasar standar kerja.

8. Saya mengerti mengenai deskripsi tugas yang diberikan.

Pernyataan mengenai mengerti mengenai deskripsi tugas yang diberikan, termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 156. Artinya semua karyawan yang bekerja di Bank BI mengerti akan deskripsi pekerjaan yang diberikan untuk di kerjakannya, dengan kata lain semua pekerjaan sudah jelas deskripsinya untuk dilaksanakan.

9. Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya kerjakan.

Pernyataan mengenai memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya kerjakan, termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 154. Artinya semua karyawan memiliki latar belakang pengetahuan yang berhubungan dalam pekerjaannya yang menunjang dalam proses atau aktivitas bekerja di Banak BI.

10. Saya termotivasi atas kerjasamanya dengan atasan.

Pernyataan mengenai termotivasi atas kerjasamanya dengan atasan, termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 158. Artinya karyawan merasakan hubungan dengan atasan memberikan pengaruh yang baik dalam mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan.

11. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Pernyataan mengenai memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 169. Artinya karyawan memiliki hubungan baik antar sesama karyawan di jabatan yang sama dan tidak mempunyai konflik yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

12. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Pernyataan mengenai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 152. Artinya karyawan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang memang tidak bisa diselesaikan oleh sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari keseluruhan jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, kemudian direkap untuk dilihat skor total jawaban karyawan sebagai berikut:

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $37 \times 12 \times 5 = 2220$

Nilai terendah secara keseluruhan : $37 \times 12 \times 1 = 444$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{2220 - 444}{5} = 355$$

Klasifikasi penilaian untuk Kinerja Karyawan Unit Pembayaran dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel Y Keseluruhan

No	Nilai	Klasifikasi Penilaian
1	444 – 799	Tidak Baik
2	800 – 1155	Kurang Baik
3	1156 – 1511	Cukup Baik
4	1512 – 1867	Baik
5	1868 – 2223	Sangat Baik

Sumber: Olah data primer

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 1888 dengan klasifikasi sangat baik. hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Kinerja Karyawan Unit Pembayaran dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya sangat baik. Artinya karyawan yang bekerja mampu bertanggung jawab, selalu melaksanakan tugas dengan teliti, mampu dan terampil menggunakan teknologi, mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar, mengerti mengenai deskripsi tugas yang diberikan, memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya kerjakan, termotivasi atas kerjasamanya dengan atasan, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya

Besarnya pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel, dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Sebelumnya data yang diperoleh dalam skala ordinal yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian diubah dengan *metode successive interval* (MSI) menjadi data berskala interval.

Pengujian hipotesis menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X) terhadap terhadap Kinerja Karyawan

(Y), dimana hasil dan pengolahan data melalui SPSS versi 16.0. Dari output SPSS tersebut dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

4.3.1 Uji validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Dari uji validitas mengenai Stres Kerja (X) secara keseluruhan angka yang di dapat dari pernyataan pertama sampai pernyataan kedua belas dari hasil pengujian melalui SPSS versi 16 di peroleh hasil r tabel sebesar 0.3160 dengan hasil t hitung $> r$ tabel (Terlampir). Sehingga uji validasi Stres Kerja terpenuhi.

Dari hasil uji validasi mengenai Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan angka yang didapat dari pernyataan pertama sampai keenam dari hasil pengujian melalui SPSS versi 16 di peroleh hasil r tabel sebesar 0.3160 dengan hasil t hitung $> r$ tabel (Terlampir). Sehingga uji validasi Kinerja Karyawan terpenuhi.

2. Uji Realibilitas

Dari hasil uji realibilitas angka yang di peroleh dari hasil perhitungan SPSS versi 16 menunjukan angka yang diperoleh hasil *cronbach alpha* $> r$ tabel sebesar 0.3160. Sehingga uji realibilitas terpenuhi.

4.3.2 Persamaan Regresi Sederhana

Persamaan regresi adalah persamaan matematik yang memungkinkan peramalan nilai suatu berubah tak bebas (*Dependent Variable*) dari nilai berubah bebas (*Independent Variable*).

Manfaat dari hasil analisis regresi adalah membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

Berdasarkan output SPSS, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,429 + 0,359 X + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
0,429	= Konstanta
X ₁	= Stres Kerja
0,359	= Koefisien Regresi Stres Kerja

Interprestasi:

- a. Konstanta sebesar 0,429 menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja (0) maka Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 42,9%.
- b. Koefisien regresi Stres Kerja (X) sebesar 0,359, artinya setiap 1% kenaikan Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 35,9%. Sebaliknya setiap 1% penurunan Stres Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 35,9%.

4.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel dalam memberikan arah, apakah positif atau negatif.

Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya semakin besar. Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *corelations* dan *R Square*.

Berdasarkan *output* SPSS, nilai *R-Square* adalah sebesar 0,967 atau 96,7%. Artinya besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sebesar 96,7%, sedangkan sisanya sebesar 3,3% adalah pengaruh faktor lain.

4.3.4 Uji Simultan (F-test)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat ditentukan dengan membandingkan hasil F_{hitung} dan F_{tabel} . Dimana F_{hitung} sebesar 23.331 > dari F_{tabel} sebesar 4,105, artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini tingkat signifikansi α yang digunakan adalah 5% atau 0,05 jika $\text{sig-F} < \text{sig-}\alpha$, maka di tolak H_0 dan diterima H_a . Sedangkan jika $\text{sig-F} > \text{sig-}\alpha$, maka ditolak H_a dan diterima H_0 .

Berikut adalah hasil uji simultan: Berdasarkan *output* SPSS, nilai sig F adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig F} < \text{sig-}\alpha$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.

Hal ini senada dengan hasil peneltian yang dilakukan oleh Encep Saepuloh (2017) dengan judul Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia. Artinya ketika terjadi peningkatan Stres Kerja akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kenaikan dan penurunan Kinerja Karyawan.