

PENGARUH STRES KERJA, KEMAMPUAN DAN *PERSONAL KNOWLEDGE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT SM NU KRAMAT

(Studi pada BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen)

Solekhan

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa

ABSTRAK

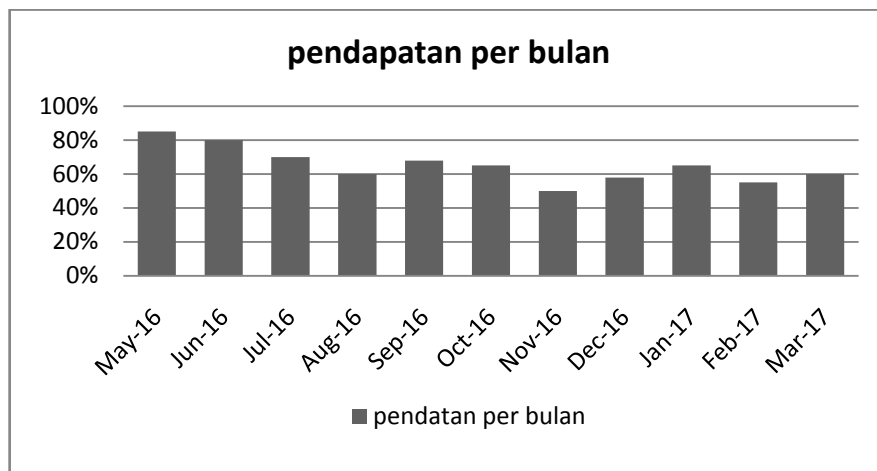
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kemampuan (*Ability*), dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen yang berjumlah 49 orang. Karena jumlah pegawai relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*, di mana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel. Teknik analisa data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Model persamaan struktural digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 18.00 *for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -1,197, variabel kemampuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,397, variabel *personal knowledge* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,545, jika variabel independen tidak berubah (konstan), maka konstanta kinerja dipengaruhi oleh stress kerja, kemampuan dan *personal knowledge* sebesar 0,807.

Kata kunci : stres kerja, kemampuan, *personal knowledge*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha mikro khususnya perbankan di Indonesia saat ini semakin ketat. Hal ini dapat diketahui karena setiap lembaga keuangan berusaha untuk selalu menjadi yang terdepan dan terbaik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Salah satu faktor pendukung keberhasilan lembaga keuangan dalam meraih pangsa pasar yaitu sumber daya manusia yang baik. BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen merupakan salah satu lembaga keuangan syariah non bank di bawah naungan Koperasi yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, BMT SM NU KRAMAT senantiasa konsisten berorientasi untuk memberikan kesejahteraan dan kemanfaatan bagi anggota dan calon anggotanya.

Prestasi kinerja yang baik sangat dibutuhkan setiap Perusahaan. Oleh sebab itu BMT SM NU KRAMAT lebih memprioritaskan kinerjanya dan memperbaharui sistem untuk menarik kembali kepercayaan para anggotanya. Salah satu sistem pembaharuan BMT SM NU KRAMAT yaitu auto debit harapannya dengan adanya system tersebut kinerja karyawan bisa lebih efektif. Namun pada periode 2016-2017 mengalami permasalahan pendapatan. Berikut hasil grafik perolehan pendapatan BMT SM NU KRAMAT cabang kebumen.



Grafik diatas menunjukan bahwa perolehan pendapatan perbulan mengalami penurunan. hal ini menjadi cerminan dari adanya kinerja para karyawan yang berada didalamnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja karyawan BMT SM NU KRAMAT secara kualitas dan kuantitas belum bisa maksimal, kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, stres kerja, kemampuan, dan *personal knowledge*.

Dalam dunia kerja, seringkali individu dibenturkan dengan berbagai tuntutan, harapan, target, *deadline*, tekanan dari berbagai pihak, Ketegangan tersebut dapat mempengaruhi proses berfikir, emosi dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas yang di embannya. Selain itu, perubahan sistem auto debit BMT SM NU KRAMAT juga menjadi dampak tidak tercapainya target yang ditetapkan. Dimana kondisi kerja yang buruk akan menjadi penyebab

munculnya stress kerja. Tuntutan tersebut terkadang tidak memperhatikan sejauh mana kemampuan individu untuk dapat melakukannya.

Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi untuk segera maju dan berkembang pesat, Sesungguhnya kemampuan yang ditujukan karyawan BMT SM NU KRAMAT baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan, tetapi harus didukung oleh kemampuan fisik yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pengalaman yang berbeda akan melahirkan pengetahuan yang berbeda pula, pengetahuan terkait dengan kesadaran akan adanya tambahan informasi fakta, ide, atau hal lain dari diri seseorang sebagai akibat dari hasil pengalamannya baik secara langsung maupun tidak langsung Terdapat 2 (dua) tipe pengetahuan, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Pada dasarnya, *tacit knowledge* bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit diformulasikan dan sulit di komunikasikan (carrilo et al.,2004). Oleh sebab itu, pengetahuan yang diperoleh kinerja karyawan menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas , maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BMT SM NU KRAMAT CABANG KEBUMEN ?

2. Bagaimanakah pengaruh kemampun (*ability*) terhadap kinerja karyawan BMT SM NU KRAMAT CABANG KEBUMEN ?
3. Bagaimanakah pengaruh *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan BMT SM NU KRAMAT CABANG KEBUMEN ?
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja, kemampuan (*ability*) dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan BMT SM NU KRAMAT CABANG KEBUMEN ?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (*Mangkunegara, 2007:67*). Penilaian kerja yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja (*performance*), yaitu gambaran mengenai hasil pencapaian target dalam suatu perusahaan Adapun Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Robbins 2006), yaitu : kualitas, kuantitas, efektifitas, dan kemandirian.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya. Indikator stres kerja menurut robbins (2006), yaitu : Beban kerja yang

berlebihan, Ketidak jelasn peran, Tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan, Kurangnya kerjasama dalam stuktur organisasi, dan Standar kerja atasan yang sulit dipenuhi.

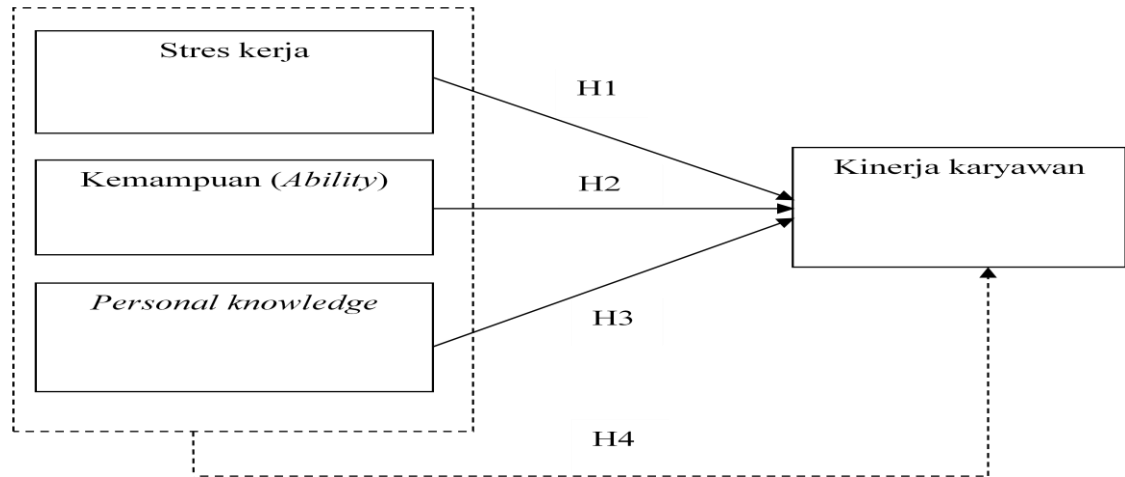
Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Stephen P.Robbins & Timonthy A. Judge, 2009: 57). Kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Indikator kemampuan kerja (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008) yaitu : kemampuan teknis, kemampuan bersifat manusiawi, kemampuan konseptual

personal knowledge

Menurut Martin (2010), *personal knowledge* didapat dari instruksi formal dan informal. *Personal knowledge* juga termasuk ingatan, *story-telling*, hubungan pribadi, buku yang telah dibaca atau ditulis, catatan, dokumen, foto, intuisi, pengalaman, dan segala sesuatu yang dipelajari. Adapun indikator-indikator *personal knowledge* menurut Lilia Efimova,2005 yaitu : ide, *community & network*, penyortiran.

Kerangka pemikiran



Hipotesis

- H1 : Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *BMT SM NU KRAMAT*.
- H2 : Diduga kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *BMT SM NU KRAMAT*.
- H3 : Diduga *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *BMT SM NU KRAMAT*.
- H4 : Diduga stres kerja, kemampuan, dan *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *BMT SM NU KRAMAT*.

METODE PENELITIAN

Obyek Dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian yang digunakan adalah variable stres kerja, kemampuan dan *personal knowledge* sebagai variable bebas (*independent*), dan kinerja karyawan di BMT SM NU KRAMAT sebagai variabel terikat. Sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan BMT SM NU KRAMAT cabang kebumen dan cabang pembantu.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:41). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BMT SM NU KRAMAT yang berjumlah **49** orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling* karena seluruh karyawan berjumlah 49 orang dijadikan sampel penelitian

Variabel penelitian

Variabel Bebas

Variabel bebasnya ada 3, yaitu:

1. Stres Kerja (X_1)
2. kemampuan (X_2)
3. *Personal Knowledge* (X_3)

Variabel Terikat

Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner tertutup menggunakan skala *Likert*, setiap butirnya memiliki 4 pilihan jawaban, yaitu “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”.

1. Kuesioner Stres Kerja (X_1) berisi 3 item
2. Kuesioner Kemampuan (X_2) berisi 3 item
3. Kuesioner *Personal Knowledge* (X_3) berisi 3 item
4. Kuesioner kinerja Karyawan (Y) berisi 3 item

Uji Instrumen

Pengujian instrumen kuesioner Stres Kerja (X_1), Kemampuan (X_2), *Personal Knowledge* (X_3), dan kuesioner kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*, meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji validitas mengacu rumus *product moment*.
2. Uji reliabilitas mengacu rumus *Alpa Cronbach's*

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas variabel stress kerja, kemampuan, *personal knowledge* dan kinerja karyawan diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel Dengan *level of significance* 95% (0,05) . Dengan demikian masing-masing butir pernyataan dalam angket untuk semua variabel dinyatakan valid

NO	Variabel		r hitung	r tabel	Ket
1	Stress Kerja (X ₁)	Butir 1	0.819	0.281	Valid
		Butir 2	0.842	0.281	Valid
		Butir 3	0.845	0.281	Valid
2	Kemampuan (X ₂)	Butir 1	0.682	0.281	Valid
		Butir 2	0.764	0.281	Valid
		Butir 3	0.750	0.281	Valid
3	<i>Persoal Knowledge</i> (X ₃)	Butir 1	0.796	0.281	Valid
		Butir 2	0.676	0.281	Valid
		Butir 3	0.816	0.281	Valid
4	Kinerja (X ₄)	Butir 1	0.836	0.281	Valid
		Butir 2	0.736	0.281	Valid
		Butir 3	0.854	0.281	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil koefisien cronbach alpha variabel stress kerja 0.779, kemampuan 0.673, *personal knowledge* 0.746 dan kinerja karyawan 0.737 masing-masing instrumen variabel memiliki koefisien cronbach alpha lebih dari 0,60. maka butir atau variabel tersebut reliabel.

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas	Cronbach Alpha
1	Stress Kerja (X ₁)	0.779	≥ 0,6	Reliabel
2	Kemampuan (X ₂)	0.673	≥ 0,6	Reliabel
3	<i>Persoal Knowledge</i> (X ₃)	0.746	≥ 0,6	Reliabel
4	Kinerja (X ₄)	0.737	≥ 0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

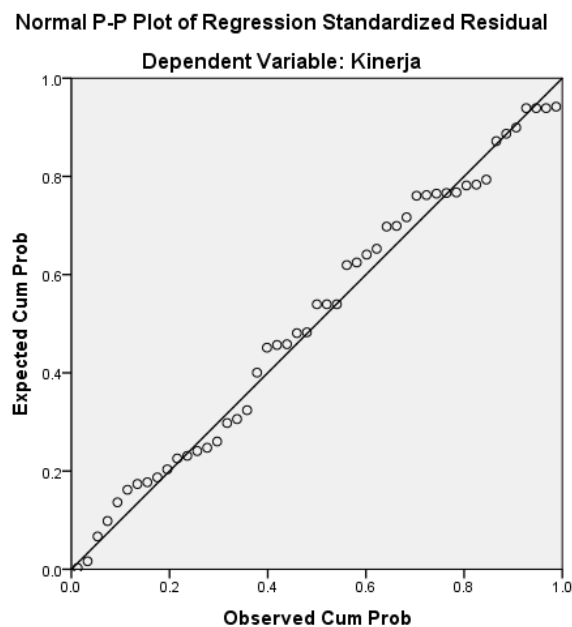
Uji asumsi klasik meliputi: Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas . Menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

Teknik Analisis

1. Analisis Deskriptif untuk mendeskripsikan variabel X1, X2, X3, Y
berupa mean, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum.
2. Analisis inferensial untuk menguji kebenaran hipotesis, memakai Analisis regresi linear ganda.
 - a. Hipotesis 1-3 diuji dengan Uji t (uji parsial)
 - b. Hipotesis 4 diuji dengan Uji F (uji simultan).

Uji Normalitas

Pada grafik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Uji Multikolinearitas

Diperoleh nilai VIF variabel stres kerja 1.073, kemampuan 1.387, *personal knowledge* 1.421 masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan nilai *tolerance* variabel stres kerja 0.932, kemampuan 0,721, *personal knowledge* 0,704 masing-masing variabel berada di atas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya kolerasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

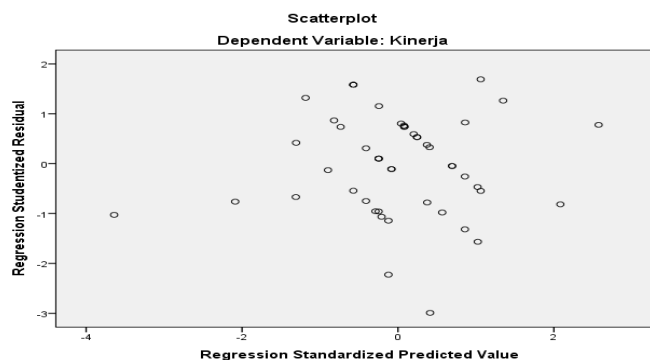
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress Kerja	.932	1.073
	Kemampuan	.721	1.387
	<i>Personal Knowledge</i>	.704	1.421

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Premier, diolah 2017

Uji Heterokedastisitas

Pada grafik tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.



Uji Regresi Linear Berganda

Dengan regresi berganda, maka dapat diketahui terdapat atau tidaknya pengaruh antara stress kerja, kemampuan dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	<i>B</i>	Std. Error	<i>Beta</i>		
(Constant)	.807	1.487		.052	.958
1 Stress Kerja	-.197	.077	-.242	-2.569	.014
Kemampuan	.397	.129	.331	3.088	.003
<i>Personal Knowledge</i>	.545	.128	.462	4.259	.000

a. Dependent Variable : kinerja

Sumber: Data Premier, diolah 2017

UJI HIPOTESIS

Uji *t*

Uji *t* adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan $t\text{-sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil olah data yang diperoleh di lapangan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Stress Kerja	-2.569	1,679	0,014	Berpengaruh
Kemampuan	3.088	1,679	0.003	Berpengaruh
<i>Personal Knowledge</i>	4.259	1,679	0.000	Berpengaruh

Stres Kerja

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t tabel sebesar 1,679 dengan nilai t hitung sebesar -2,569 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. kesimpulannya bahwa secara individu variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t tabel sebesar 1,679 dengan nilai t hitung sebesar 3,088 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. kesimpulannya bahwa secara individu variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Personal Knowledge

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t tabel sebesar 1,679 dengan nilai t hitung sebesar 4,259 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. kesimpulannya bahwa secara individu variabel *personal knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F adalah salah satu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70.305	3	23.435	25.318	.000 ^b
Residual	41.654	45	.926		
Total	111.959	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Personal Knowledge*, Stress Kerja, Kemampuan

KESIMPULAN

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, adanya stres tinggi terindikasi dapat mengurangi kinerja karyawan atau semakin tinggi stress kerja maka akan semakin menurun tingkat kinerja karyawan BMT SM NU KRAMAT CABANG KEBUMEN.
- Hasil penelitian kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin baik kemampuan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan BMT SM NU KRAMAT CABANG KEBUMEN.
- Hasil penelitian *personal knowledge* karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin baik *personal knowledge* karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan BMT SM NU KRAMAT CABANG KEBUMEN.

- Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama stres kerja, kemampuan dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh tersebut diketahui dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi $<0,05$, hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian stres kerja, kemampuan dan *personal knowledge* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT SM NU KRAMAT CABANG KEBUMEN

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran – saran sebagai berikut :

1. Adanya tingkat stres yang tinggi pada karyawan, tentang beban kerja yang berlebihan, kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi dan standar kerja yang sulit dipenuhi sebaiknya BMT SM NU KRAMAT perlu mengatur jumlah karyawan yang ditetapkan dalam setiap bagian pekerjaannya supaya tidak terjadi perdebatan antara sesama karyawan, selain itu, peran kepala bagian juga harus lebih aktif memberikan kejelasan tentang peran, wewenang dan tanggung jawab sesuai aturan yang berlaku dan juga perbaikan manajemen yang menjadikan karyawan berkurang tingkat stres yang dialami.
2. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, maka kebijakan BMT SM NU KRAMAT dan manajemen perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, untuk lebih meningkatkan

hubungan kerja/jalinan yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya saling membantu dalam pemecahan masalah yang timbul dalam pekerjaan, selalu memberikan motivasi yang membangun karyawannya, selalu memberikan informasi yang jelas tentang maksud dan tujuannya.

3. Adanya *Personal Knowledge* yang baik pada karyawan akan meningkatkan kinerjanya. sebaiknya BMT SM NU KRAMAT perlu memberikan keleluasan bagi karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan merasa nyaman untuk melakukan sesuatu yang baru dan berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, meningkatkan *personal knowledge* juga dapat dilakukan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus
4. Bagi Peneliti Selanjutnya agar menghasilkan penelitian yang lebih baik disarankan dengan menggunakan tambahan metode penelitian dan juga jumlah responden. Sehingga dapat menghasilkan data yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga.
- Gibson & Ivancevich & Donnely. 1994. *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoyo, Seger. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi 3 : 61-74. Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Hasibuan, Malayu. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.*** Bumi Aksara, Jakarta.

Martin Hensley, 2010. ***Monitoring the cardiac surgical patient In: A practical approach to cardiac anesthesia.*** www.LippincottWilliams&Wilkinsjournal.com. ISSN 672-881. Vol.33. No.12. Diakses 30 Maret 2013. Pp.1244-1257

Mangkunegara, Anwar P. 2009. ***Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*** Bandung: PT. Refika Aditama.

Moenir, A.S. 2008. ***Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia.*** Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik.*** Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. ***Perilaku Organisasi.*** Salemba Empat, Jakarta.

Rivai & Basri.(2004). Penilaian kinerja.Jurnal sumber daya manusia, 4,1-4

Sugiyono. 2008. ***Metodologi Penelitian Bisnis.*** Bandung: Alfabeta.