

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA PENAKSIR DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA PERUM PEGADAIAN SYARIAH CABANG KOTAMOBAGU

Oleh :
Efendy Rasjid
Staff Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Manado

Abstrak

Estimator is spearheading the company has a duty and responsibility is crucial for operations Progressing Organisation decline of the company depends on the quality of the estimates produced by the estimator. For that dibutuhkan analysis estimating manpower needs in improving the effectiveness of work effectively and efficiently in achieving organizational goals.

Keyword: Power Estimator Needs Analysis and Effectiveness, Employee Performance

A. LATAR BELAKANG

Salah satu sumber daya yang ada di perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Pengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Handoko (2001), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi.

Jumlah sumber daya manusia dalam perusahaan haruslah disesuaikan dengan jumlah pekerjaan yang ada sehingga pekerjaan bisa terselesaikan tepat

pada waktunya. Jumlah sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Jika kebutuhan tenaga kerja tidak terpenuhi dengan kata lain tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut kurang, maka tentunya efektivitas kerja juga tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian bisa dipastikan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, agar efektivitas kerja berjalan sesuai dengan harapan perusahaan, maka dibutuhkan suatu analisa

yang baik dalam melihat kebutuhan tenaga kerja dalam perusahaan tersebut.

Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu sebagai salah satu perusahaan milik BUMN yang bergerak di bidang jasa, tentunya sangat mengutamakan efektivitas kerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun saat ini, efektivitas kerja tidak tercapai karena kurangnya tenaga kerja yang ada di Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu.

Selain itu, pelayanan terhadap nasabah terasa lambat. Standar waktu pelayanan untuk gadai barang jaminan adalah 5 (lima) menit, namun kenyataannya pelayanan terhadap nasabah gadai barang jaminan (AR-RAHN) bisa mencapai 15 menit jika penaksir sedang melayani nasabah kredit jaminan BPKB (AR-RUM). Hal ini menyebabkan waktu tunggu nasabah terlalu lama, dan antrian nasabah menjadi panjang.

Terpenuhinya kebutuhan tenaga penaksir memang sangat penting dalam mencapai efektivitas kerja di kantor Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu. Selubungan dengan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul "ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA PENAKSIR

DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA PERUM PEGADAIAN SYARIAH CABANG KOTAMOBAGU"

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut: **Bagaimana menentukan kebutuhan penaksir sehingga bisa meningkatkan efektivitas kerja pada Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu?**

C. BATASAN MASALAH

Masalah ini dibatasi hanya pada jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pada Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu.

D. TUJUAN DAN MANFAAT

Dihubungkan dengan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan proses kerja penaksir, pada perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu

2. Untuk menjelaskan efektivitas kerja penaksir pada Perum Pegadaian Syariah cabang Kotamobagu
3. Untuk menganalisis kebutuhan tenaga penaksir dalam meningkatkan efektivitas kerja pada Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

Menjadi bahan masukan bagi Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu dalam menentukan kebijakan kedepan guna meningkatkan efektivitas kerja

E. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mannulang (2001:4), manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat di realisir secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Filippo (1996:6) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas

pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

2. Penaksiran

a. Pengertian Penaksiran

Buku Pedoman Pegadaian (2003 :10) menyatakan : "Penaksiran adalah penilaian yang dilakukan oleh petugas penaksir atas suatu barang jaminan yang diserahkan oleh nasabah kepada pihak pegadaian untuk menentukan penetapan jumlah uang pinjaman yang akan diserahkan kepada nasabah".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian penaksiran adalah suatu kegiatan pengukuran dan penilaian terhadap barang jaminan dalam rangka menentukan besarnya jumlah pinjaman yang akan diberikan kepada debitur.

b. Tujuan Penaksiran

Tujuan Penaksiran yaitu untuk menilai dan menentukan berapa

harga yang pantas diberikan kepada nasabah agar dapat menentukan besarnya jumlah pinjaman yang dapat diberikan.

c. Fungsi Penaksiran

Fungsi penaksiran adalah untuk menentukan batas jumlah pinjaman yang diberikan kepada debitur sesuai dengan jaminan yang diberikan agar tidak melebihi ataupun kurang dari harga pasar.

d. Penaksir

Penaksir adalah ujung tombak perusahaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat krusial bagi kegiatan operasional kantor cabang. Maju mundurnya perusahaan tergantung kepada kualitas taksiran yang dihasilkan oleh para penaksir. Untuk itu peran penaksir di kantor cabang memegang fungsi yang sangat penting didalam kegiatan operasional khususnya dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

3. Efektivitas Kerja

Kata efektif berasal dari kata latin *efficere* yang berarti melakukan, membuat,

mengadakan dan menghasilkan. Efektif (berhasil guna) berarti mendatangkan atau menghasilkan akibat atau buah yang diinginkan, dikehendaki, atau dituju. Sedangkan kerja adalah suatu kegiatan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Schermerhorn (2001) efektivitas kerja merupakan suatu ukuran pencapaian suatu tugas atau tujuan. Sejalan dengan pendapat Schermerhorn, Hartanto (2004) juga berpendapat bahwa efektivitas adalah ukuran hasil guna atau pencapaian tugas. Adapun pendapat Siagian (2003) dalam buku Manajemen sumber daya manusia mengatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan hasil atau akibat yang dikehendaki dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4. Menentukan Jumlah Tenaga Kerja

Menurut Istijanto (2006) dalam buku Riset Sumber Daya Manusia, penentuan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan merupakan salah satu keputusan yang penting yang perlu di buat

manajer SDM. Jika jumlah karyawan terlalu sedikit beban kerja yang ditanggung setiap karyawan sangat berat. Kemungkinan mereka tidak sanggup menjalankan tugas. Sebaliknya, jumlah karyawan yang terlalu banyak atau berlebihan mengakibatkan pemborosan biaya tenaga kerja, sehingga perusahaan tidak efisien. Untuk itu manajer SDM membutuhkan informasi mengenai jumlah karyawan yang optimal untuk setiap departemen di perusahaan.

Istijanto (2006) juga berpendapat bahwa untuk menentukan jumlah tenaga kerja dibutuhkan data mengenai sasaran pekerjaan yang dicapai secara total dan kemampuan karyawan mencapai sasaran pekerjaan. Sehingga Istijanto (2006) mengemukakan bahwa pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur jumlah karyawan adalah metode beban kerja.

5. Penetapan Jumlah Karyawan

Hasibuan (2008) dalam buku Manajemen sumber Daya Manusia menyatakan jika jumlah karyawan terlalu banyak, akan terjadi pemborosan, sedangkan jika jumlah karyawan kurang, pekerjaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Sehingga Hasibuan (2008)

mengemukakan metode penetapan jumlah karyawan dilakukan dengan metode nonilmiah dan metode ilmiah.

1. Metode nonilmiah

Menurut metode nonilmiah, jumlah karyawan yang dibutuhkan hanya didasarkan atas perkiraan-perkiraan saja, bukan atas perhitungan yang cermat dari volume pekerjaan dan standar prestasi pekerja. Metode nonilmiah akan mengakibatkan jumlah karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan volume pekerjaan, sehingga menimbulkan kerugian.

2. Metode ilmiah

Menurut metode ilmiah, jumlah karyawan yang akan diterima betul-betul atas perhitungan dan analisis beban kerja serta standar prestasi pekerja. Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

6. Analisis Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Utomo (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Utomo, 2008).

b. Pengertian Analisis Beban Kerja

Beberapa definisi atau pengertian beban kerja (*workload*) adalah:

1. "Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal." (Hartanto, 2004)

2. "Work that a person is expected to do in a specified time."
(Dictionary Internet)
3. "The amount of work assigned to a person or a group, and that is to be done in a particular period."
(Dictionary Internet)
4. "The amount of labor hours requires to carry out specified maintenance tasks." (Dictionary Internet)

Dengan demikian, pengertian analisis beban kerja (Workload Analysis) adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

c. Manfaat Analisis Beban Kerja

Seberapa besar beban kerja relatif dari seorang pegawai/karyawan, unit kerja dan organisasi/perusahaan dapat menjadi dasar rekomendasi untuk:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Pegawai/Karyawan (SDM): sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah pegawai/karyawan pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan: menambah atau mengurangi tugas atau aktivitas-aktivitas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).
3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi: menggabung 2 jabatan atau lebih menjadi 1 jabatan; memisahkan (*splitting*) 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan; atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standard Operating Procedure (SOP): menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan/atau penyempurnaan struktur organisasi.
5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas dan Aktivitas: diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi/perusahaan kita sendiri.
6. Menentukan Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs*) Pegawai/Karyawan: yang diidentifikasi dari Waktu Normal

(*Normal Time*) individu pegawai/karyawan yang lebih besar (lama) dibandingkan Waktu Standar (*Standard Time*) pada suatu tugas/aktivitas tertentu.

Dengan mengimplementasikan kegunaan hasil analisis beban kerja maka diharapkan organisasi/perusahaan akan dapat memperoleh tingkat efisiensi yang lebih baik/tinggi dari para pegawai/karyawan, yang pada gilirannya diharapkan akan mampu meningkatkan tingkat produktivitas organisasi/perusahaan.

F. METODOLOGI PENELITIAN

1. Objek dan Waktu Penelitian

Adapun objek dari penelitian ini adalah kebutuhan tenaga penaksir dan efektivitas kerja yang ada pada Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu. Sedangkan waktu penelitian selama dua bulan

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode analisis beban kerja, yaitu suatu metode analisis yang digunakan dalam penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

1. Jenis Data dan metode Pengumpulan Data

Jenis data terdiri atas 2, yaitu:

a. Data Primer

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data sendiri atau data primer seperti data hasil wawancara terhadap nasabah dan penaksir tentang efektivitas kerja.

b. Data sekunder

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data sekunder yang diperoleh dalam literatur, seperti studi pustaka, referensi dan internet, dan data yang diperoleh dari perusahaan, seperti, struktur organisasi, job description, jumlah karyawan, jumlah nasabah.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 metode pengumpulan data, yaitu: Observasi, Wawancara, dan Kuesioner

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi nasabah per hari yang berjumlah 100 orang. Sampel

adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ronald (1995) mendefinisikan sampel adalah suatu himpunan bagian dari populasi. Untuk jumlah subyek dalam populasi sebanyak 100 sampai 150 subyek, maka jumlah sampel yang diambil sebanyak lebih kurang 25-30%. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 30 nasabah dari populasi 100 nasabah per hari.

4. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas analisis beban kerja, volume pekerjaan dan standar prestasi. Berikut adalah definisi operasional dan pengukurannya:

a. Analisis beban kerja

Menurut Komaruddin (1996:235), analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang

petugas. Analisis beban kerja diukur dari volume pekerjaan dan standar prestasi.

b. Volume Pekerjaan

Volume pekerjaan adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan pada setiap karyawan pada suatu waktu tertentu. Volume pekerjaan diukur dari jumlah nasabah dalam satu bulan dan jumlah hari kerja dalam satu bulan.

c. Standar Prestasi

Standar prestasi merupakan suatu standar pekerjaan yang harus dicapai

oleh karyawan. Standar prestasi diukur dari jumlah jam kerja dalam satu hari dan standar pelayanan penaksir pegadaian.

5. Analisis Data

Analisa data yang digunakan adalah analisis beban kerja untuk menentukan kebutuhan penaksir. Selanjutnya rumus yang digunakan dalam menghitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan adalah sebagai berikut:

$$\text{Analisis Beban Kerja} = \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Standar Prestasi}} \times 1 \text{ orang}$$

$$\text{Volume Pekerjaan} = \frac{\text{Jumlah Nasabah dalam 1 (satu) bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja dalam 1 (satu) bulan}}$$

$$\text{Standar Prestasi} = \frac{\text{Jumlah Jam Kerja dalam 1 (satu) hari}}{\text{Standar Pelayanan Penaksir Pegadaian}}$$

G. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

Berdasarkan data, dapat dilihat bahwa rata-rata nasabah bulan Maret-Mei 2012 adalah 2503 orang, dan rata-rata nasabah per hari selama bulan Maret - Mei 2012 adalah 100 orang.

Selanjutnya data-data diatas akan dimasukkan ke suatu analisis data yaitu analisis beban kerja. Analisis beban kerja merupakan suatu analisis data yang dapat menentukan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini penulis

akan menentukan berapa jumlah penaksir yang dibutuhkan oleh Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu dengan menggunakan analisis beban kerja.

Namun sebelumnya penulis akan menghitung hasil dari volume pekerjaan

juga standar prestasi yang ada pada Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu. Pertama penulis akan mengulas tentang volume pekerjaan, dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Volume Pekerjaan} = \frac{\text{Rata-rata Nasabah dalam 1 (satu) bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja dalam 1 (satu) bulan}}$$

$$\text{Volume Pekerjaan} = \frac{2503 \text{ nasabah}}{26 \text{ hari}}$$

$$\text{Volume Pekerjaan} = 97$$

Volume pekerjaan berjumlah 97, artinya penaksir harus melayani 97 nasabah setiap hari.

$$\text{Standar Prestasi} = \frac{\text{Jumlah Jam Kerja dalam 1 (satu) hari}}{\text{Standar Pelayanan Penaksir Pegadaian}}$$

$$\text{Standar Prestasi} = \frac{7 \text{ jam (420 menit)}}{5 \text{ menit}}$$

$$\text{Standar Prestasi} = 84$$

Standar prestasi berjumlah 84, artinya 1 orang penaksir hanya mampu melayani 84 nasabah per hari.

Setelah didapat jumlah standar prestasi dan volume pekerjaan, maka langkah selanjutnya adalah menggunakan formula analisis beban kerja.

$$\text{Analisis Beban Kerja} = \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Standar Prestasi}} \times 1 \text{ orang}$$

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{97}{84} \times 1 \text{ orang}$$

Analisis beban kerja = 1,2 orang

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh bahwa Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu membutuhkan 1 orang penaksir dalam melayani nasabah Ar-Rahn, walaupun ada kesenjangan sedikit antara volume pekerjaan dan standar prestasi, dimana hasil volume pekerjaan diperoleh bahwa perusahaan harus melayani 97 nasabah Ar-Rahn setiap harinya, sedangkan dari standar prestasi diperoleh perusahaan hanya mampu melayani 84 nasabah setiap harinya.

Hal tersebut menyatakan bahwa ada selisih 13 nasabah antara volume pekerjaan dan standar prestasi. Namun hal ini masih bisa diatasi oleh perusahaan, oleh karena itu penulis menganalisis bahwa perusahaan hanya membutuhkan 1 orang karyawan

dalam menangani nasabah Ar-Rahn. Tetapi sehubungan dengan latar belakang masalah dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa penaksir memiliki tugas rangkap sebagai analisis kredit dan penyimpan. Sehingga selain melayani nasabah Ar-Rahn, penaksir juga melayani nasabah analisis kredit dan penyimpan.

Berdasarkan data hasil obeservasi yang ada, maka dapat diperoleh informasi bahwa penaksir juga harus melayani pencairan kredit Arrum (nasabah analisis kredit) dan nasabah pelunasan (nasabah penyimpan) rata-rata per hari 28 nasabah dan rata-rata perbulan 691 nasabah.

2. Pembahasan

a. Efektivitas Kerja Penaksir

Efektivitas kerja merupakan ukuran hasil guna atau pencapaian tugas (Hartanto,

2004). Pada penelitian ini, penulis menggunakan 3 unsur dari alat ukur efektivitas kerja (Steers, 2001), yaitu kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Berdasarkan observasi yang dilakukan, penulis mengamati bahwa penaksir mampu berinteraksi dengan baik dengan seluruh karyawan yang ada pada Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu. Namun permasalahan yang terjadi yaitu pada penyesuaian dengan pekerjaan. Penaksir biasanya melayani rata-rata 100 nasabah per hari, namun nasabah yang dilayaninya menjadi bertambah karena adanya tugas rangkap penaksir sebagai analisis kredit dan penyimpanan dengan jumlah nasabah 28 orang per hari. Hal ini menyebabkan penaksir belum dapat menyesuaikan diri dengan baik karena pekerjaan sebagai penaksir, analisis kredit dan penyimpanan membutuhkan kelincahan dan kecakapan dalam melayani kurang lebih 128 nasabah setiap harinya. Oleh karena permasalahan tersebut menyebabkan pelayanan terhadap

nasabah menjadi lambat dan waktu tunggu nasabah menjadi lebih lama.

2. Analisis Kebutuhan Tenaga Penaksir Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja.

Berdasarkan hasil analisis beban kerja dengan mengukur dari volume pekerjaan dan standar prestasi, maka penaksir harus melayani 97 nasabah setiap harinya, sedangkan standar prestasi menyatakan penaksir hanya mampu melayani 84 nasabah setiap harinya. Hal ini membuat analisis beban kerja menghasilkan nilai 1,2, yang berarti bahwa perusahaan harus memiliki 1 orang nasabah dalam melayani nasabah taksiran, sedangkan berdasarkan kenyataan yang ada penaksir Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu memang berjumlah 1 orang, namun harus merangkap tugas sebagai analisis kredit dan penyimpanan dan melayani kurang lebih 28 nasabah dari tugas rangkap tersebut.

Hal tersebut yang menyebabkan beban kerja dan tanggung jawab penaksir sangat besar. Sehingga menyebabkan terjadinya penumpukan tugas dan tanggung jawab, serta penaksir harus

lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Agar tidak terjadi penumpukan tugas dan tanggung jawab pada penaksir, dan untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja penaksir, maka dalam hal ini sangat perlu di adakan penambahan tenaga kerja, terutama karyawan tetap dengan posisi analisis kredit dan penyimpanan. Dengan demikian efektivitas kerja akan meningkat, pelayanan terhadap nasabah tidak terganggu, sehingga kepuasan nasabah dapat terpenuhi dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

II. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis beban kerja dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penaksir memiliki pekerjaan yang sangat banyak, dibuktikan oleh adanya proses kerja penaksir yang melalui berbagai tahapan, proses kerja analisis kredit yang merupakan tugas rangkap penaksir yang membutuhkan waktu sehari-hari, dan tanggung jawab sebagai penyimpan yang juga dirangkap oleh penaksir.

- b. Efektivitas kerja penaksir yang diukur berdasarkan alat ukur efektivitas kerja memperoleh hasil bahwa efektivitas kerja penaksir belum maksimal. Sehingga berdampak pada pelayanan terhadap nasabah.
- c. Efektivitas kerja penaksir tidak berjalan sesuai dengan apa yang ditetapkan Perum Pegadaian Syariah Cabang Kotamobagu karena adanya kekurangan tenaga kerja dalam hal analisis kredit dan penaksir harus merangkap tugas sebagai analisis kredit dan penyimpanan. Sehingga untuk meningkatkan efektivitas kerja sangat diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis beban kerja, pembahasan dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran terhadap perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat melakukan penambahan karyawan untuk ditempatkan sebagai analisis kredit dan penyimpanan. Perusahaan juga dapat menerapkan sistem *online* untuk melayani nasabah analisis kredit yang ditangani oleh manager.

- Hal tersebut dapat diterapkan tanpa melakukan penambahan karyawan.
- b. Perusahaan dapat memberikan pelatihan ekstra terhadap penaksir untuk melatih kecakapan penaksir dalam menjalani tugas rangkap
- c. Perusahaan dapat menerapkan teknologi taksiran dengan metode yang lebih efisien dalam aspek waktu, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja penaksir

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 1998, **Metodologi Penelitian**. Jakarta: Balai Pustaka
- Filippo, 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Balai Pustaka
- Handoko, 1998, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Balai Pustaka
- Handoko, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Balai Pustaka
- Hartanto, Drs. 2004, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Surabaya: Indah Surabaya
- Hasibuan, Malayu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bina Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bina Aksara
- Istijanto. 2006. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Mannulang, 2001. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moekijat, 2004. **Manajemen Tenaga Kerja**. Jakarta: Balai Pustaka
- Schermerhorn John, R. 2001. **Manajemen**. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Balai Pustaka
- Soeprihanto. 2005. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Steers, Richard M. 2001. **Efektivitas Organisasi**. Jakarta: Erlangga

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PEGADAIAN KANTOR WILAYAH VI MANADO

Oleh
Mariska Charlota Walean
Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Manado

Abstrak

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Sebenarnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia dengan padatnya aktivitas dan kesibukan yang dijalani. Stres kerja merupakan kondisi psikologis terhadap persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya di mana interaksi tersebut menimbulkan gangguan fisiologi dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan, tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi linier. Berdasarkan hasil pembahasan ternyata kinerja karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado belum sepenuhnya maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil analisis dimana stres kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang ada di Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado, stres kerja memiliki hubungan signifikan yang kuat dengan kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado, variasi Kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado dipengaruhi oleh besarnya stres, sedang sisanya dipengaruhi faktor lain. Hal ini terlihat bahwa stres kerja perlu diminimalkan dalam mencapai kinerja karyawan di Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado, dan dapat disimpulkan bahwa: 1. stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado (Y) secara signifikan. 2. Stres memiliki hubungan signifikan yang sangat kuat dengan kinerja kerja Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado.

Key words: Job Stress, Employee Performance

Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Jurnal Manajemen Edisi 12 No. 2, Desember 2012

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perum pegadaian kantor wilayah VI Manado
Mariska Charlota Walean

Hal 45-50

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Sebenarnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia dengan padatnya

aktivitas dan kesibukan yang dialami. Stres kerja merupakan kondisi psikologis terhadap persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya di mana interaksi tersebut menimbulkan gangguan fisiologi dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan. Adanya beban kerja yang berlebihan, desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, karakteristik pekerjaan yang monoton, dan masalah intern lainnya membuat karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan. Keadaan ini menuntut energi yang lebih dari karyawan. Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado yang merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelayanan jasa kredit dengan sistem gadai yang memiliki 74 cabang. Jika kantor cabang melayani *costumer* secara langsung, maka kantor wilayah bertanggung jawab untuk melayani semua kebutuhan-kebutuhan kantor cabang, sehingga dapat dikatakan kantor wilayah memiliki beban dan tanggung jawab kerja yang besar untuk menangani seluruh cabang yang ada. Dari hasil observasi penulis di lapangan, didapati bahwa target perusahaan terlalu tinggi, tanggung jawab

kerja memberatkan karyawan, dalam bekerja karyawan merasa selalu dikejar waktu, karakteristik pekerjaan yang membosankan (monoton) serta kurangnya informasi dari perusahaan mengenai peran karyawan. Hal ini berdampak terhadap kurang maksimalnya kinerja karyawan, indikasinya dapat dilihat dari kurang maksimalnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan setiap tugas, masih terdapat karyawan yang menunda dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke kantor. Dengan melihat kondisi diatas bila hal tersebut tidak ditangani maka stres kerja akan terus-menerus meningkat sehingga akan berdampak kurang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan pokok yaitu : "Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado?"

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado.

A. Tinjauan Pustaka

Pengertian Stres Kerja

Gibson dalam Luthans. (2006) mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu; stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologi.

Definisi stres menurut Handoko (2008: 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Selanjutnya menurut Luthans (2006), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Menurut Robbins (1996), bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik dimana seorang

individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya.

Dari beberapa pengertian tentang stres, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan.

Faktor-Faktor Penyebab Stres

Menurut Handoko (2008), faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu :

1. *On The Job*
 - a. Beban kerja yang berlebihan.
 - b. Tekanan atau desakan waktu.
 - c. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
 - d. Karakteristik pekerjaan kurang menarik (monoton)
 - e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
 - f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.

g. Kemenduaan peran (*role ambiguity*).

h. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

i. Berbagai bentuk perubahan.

2. *Off The Job*

b. Masalah yang bersangkutan dengan anak.

c. Masalah fisik.

d. Masalah perkawinan

e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

f. Masalah-masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara.

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. "Kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi" (Vande Wale, dkk, 2005 : 842).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai 2004 : 16).

B. Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh Karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado yang berjumlah 41 orang.

Menurut Mardalis (2009:55) menyatakan sampel adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 41 orang. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penarikan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasi relatif kecil. (Sugiyono, 2001:61)

Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dan merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Stres Kerja (X) : sebagai variabel bebas/ independen merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan.
 - b. Variabel Kinerja Karyawan (Y) : sebagai variabel terikat/ dependen (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya menurut ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dan dapat diukur.
- Adapun skala pengukuran variabel stres kerja dan variabel kinerja yang dipakai dalam

menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrument penelitian. Skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statement atau pertanyaan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia.

Untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas stres kerja dan variabel terikat kinerja karyawan digunakan analisis korelasi dengan mengikuti Formula Pearson.

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut (Riduwan, 2005 : 228) :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	= Sangat rendah
0,20 - 0,39	= Rendah
0,40 - 0,59	= Cukup
0,60 - 0,79	= Kuat
0,80 - 1,00	= Sangat Kuat

b. Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan sifat karakteristik variabel yang dikaji maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Sederhana yang berpatokan pada rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

c. Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian validitas.

1. Uji Validitas

Untuk menguji instrument penelitian apakah valid atau tidak diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya dengan memiliki nilai korelasi $r = 0,3$ (Sugiono 2004:124).

2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Cronbach alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. Rumus

koefisien reabilitas alpha adalah (Sugiono,2004:282) :

$$r_i = \frac{k(1 - \sum s_i^2)}{(k-1)s^2}$$

Keterangan :

K = mean kuadrat antara subjek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s^2 = varians total

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r_{11}) > 0 (Sugiono,2004:282)

C. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Stres kerja

Tabel 3. Deskripsi Variabel Penelitian

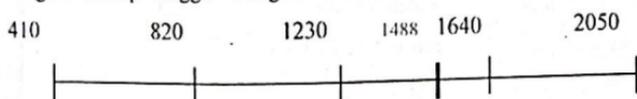
Statistik Deskriptif	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Mean	36,293	30,805
Standard Error	0,942	1,034
Median	36	32
Mode	39	37
Standard Deviation	6,0301	6,6190
Sample Variance	36,3622	43,8110
Kurtosis	-0,6976	-0,0378

Skewness	-0,1230	-0,3689
Range	24	31
Minimum	24	15
Maximum	48	46
Sum	1488	1263
Count	41	41
ConfidenceLevel(95,0%)	1,903	2,089

Sumber : Hasil Olahan Data 2012

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 3 diperoleh nilai Maximum 48 dan Minimum 24 atau memiliki Range 24 serta nilai *Sample Variance* 36,36 dengan nilai Standard Error 0,942. Hal ini menggambarkan bahwa stres kerja pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado memiliki variasi nilai yang positif dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 36,29 dengan nilai *Skewness* -0,123 dan nilai Kurtosis -0,697 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi stres kerja disekitar nilai Median 36. Jika dimasukkan kedalam diagram garis akan tergambar bahwa stres kerja pada kategori cukup tinggi. Dengan kata lain,



stres kerja pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado terdistribusi cukup tinggi.

Instrumen penelitian untuk variabel Stres Kerja sebanyak 10 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan Jumlah responden sebanyak 41 orang. Jumlah skor kriteria (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 10 \times 41 = 2050$. Untuk ini skor tertinggi = 5, Jumlah item = 10 dan Jumlah responden = 41. Jumlah skor hasil pengumpulan data = 1488. Dengan demikian stres kerja menurut persepsi 41 responden itu = $1488 : 2050 = 72,58\%$ dari kriteria yang ditetapkan. Dengan diagram garisnya sebagai berikut:

sangat rendah

rendah

cukup tinggi

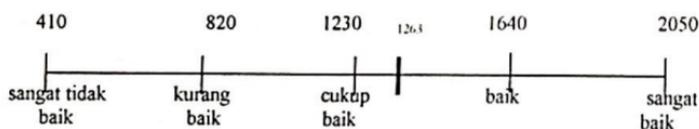
tinggi

sangat tinggi

Deskripsi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 3 diperoleh nilai Maximum 46 dan Minimum 15 atau memiliki Range 31 serta nilai *Sample Variance* 43,811 dengan nilai *Standard Error* 1,034. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 30,805 dengan nilai *Skewness* -0,368 dan nilai Kurtosis -0,0378 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data kinerja karyawan disekitar nilai Median 32. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada Perum



Nilai 1263 termasuk dalam kategori interval "cukup baik" dan "baik", tetapi lebih mendekati cukup baik. Berarti kinerja yang ada di Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI

Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado tidak terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 6,61. Dengan kata lain, kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado belum berjalan dengan baik.

Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja sebanyak 10 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan Jumlah responden sebanyak 41 orang. Jumlah skor kriteria bila setiap item mendapat skor tertinggi) $5 \times 10 \times 41 = 2050$. Untuk ini skor tertinggi = 5, Jumlah item = 10 dan Jumlah responden = 41. Jumlah skor hasil pengumpulan data = 1263. Dengan demikian kualitas kinerja menurut persepsi 41 responden itu = $1263 / 2050 = 61,60\%$ dari kriteria yang ditetapkan. Dengan diagram garisnya sebagai berikut:

Manado masih perlu ditingkatkan karena masih dalam kategori cukup baik dengan prosentase 61,60%.

Uji Validitas

belum data diolah lebih lanjut, maka dilakukan uji instrument dengan menggunakan uji validitas yakni untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pertanyaan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel. Jika koefisien validitas berada di atas 0,316 maka dianggap butir pertanyaan sudah valid.

Tetapi jika koefisien validitas berada di bawah 0,316 berarti butir pertanyaan belum valid dan harus direvisi pernyataannya lalu diuji lagi hingga dapat dikategorikan instrument sudah valid. Dibawah ini dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan untuk setiap variabel.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Pertanyaan	Mean	Std. Deviation	CORELATION	N	Ket.
x1	3.59	1.183	0.606	41	Valid
x2	2.32	0.96	0.761	41	Valid
x3	3.83	1.16	0.368	41	Valid
x4	3.59	1.14	0.499	41	Valid
x5	3.8	1.054	0.596	41	Valid
x6	3.46	0.977	0.374	41	Valid
x7	2.56	1.097	0.808	41	Valid
x8	2.61	1.137	0.747	41	Valid
x9	2.56	1.097	0.728	41	Valid
x10	2.49	1.075	0.73	41	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2012

Pada tabel 4 di atas menunjukkan tingkat validitas untuk variabel stres kerja (X) untuk semua butir pernyataan dinyatakan valid karena koefisien validitasnya di atas 0,316. Item pernyataan yang paling valid pada variabel stres kerja adalah butir x7 sebesar 0,808 kemudian pertanyaan x2 sebesar 0,761, pertanyaan x8 sebesar 0,747,

pertanyaan x10 sebesar 0,730, pertanyaan x9 sebesar 0,728, pertanyaan x1 sebesar 0,606, pertanyaan x5 sebesar 0,596, kemudian pada akhirnya pertanyaan x4 sebesar 0,499 lalu pertanyaan x6 sebesar 0,374, sesudah itu pertanyaan x3 sebesar 0,368. Hal ini dapat dilihat pada kolom *corrected Item-Total Correlation* sehingga

dapat disimpulkan bahwa kesepuluh skor pertanyaan pada variabel stres kerja

dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	Mean	Std. Deviation	CORELATION	N	Ket.
y1	3.37	1.09	0.497	41	Valid
y2	3.37	1.199	0.683	41	Valid
y3	3.93	0.959	0.652	41	Valid
y4	3.88	0.98	0.768	41	Valid
y5	2.83	1.16	0.669	41	Valid
y6	3.2	1.209	0.572	41	Valid
y7	3.68	0.986	0.63	41	Valid
y8	4.2	0.954	0.611	41	Valid
y9	3.88	0.872	0.697	41	Valid
y10	3.98	0.88	0.51	41	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2012

Pada tabel 5 di atas menunjukkan tingkat validitas untuk variabel kinerja (Y) untuk semua butir pernyataan dinyatakan valid karena koefisien validitasnya di atas 0,316. Item pernyataan yang paling valid pada variabel kinerja adalah skor jawaban y4 sebesar 0,768 kemudian skor jawaban y9 sebesar 0,697, skor jawaban y2 sebesar 0,683, skor jawaban y5 sebesar 0,669, skor jawaban y3 sebesar 0,652, skor jawaban y7

sebesar 0,630, skor jawaban y8 sebesar 0,611, skor jawaban y6 sebesar 0,572 sesudah itu skor jawaban y10 sebesar 0,510 kemudian pada akhirnya skor jawaban y1 sebesar 0,497. Hal ini dapat dilihat pada kolom *corrected Item-Total Correlation* sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat belas skor pertanyaan pada variabel stres kerja dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan perangkat komputer sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* masing-masing

variabel yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Koefisien reliabilitas untuk variabel stres kerja disajikan pada table 30 dibawah ini.

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,810	10

Sumber: Hasil olahan data 2012

Tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel stres kerja sebesar 0,810 yang lebih besar dari batas reliabilitas

sebesar 0,6 sehingga variabel stres kerja dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel pengukuran penelitian ini.

Tabel 7. Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	10

Sumber: Hasil olahan data 2012

Tabel 7 menunjukkan koefisien reliabilitas untuk variabel stres kerja sebesar 0,783 yang lebih besar dari batas reliabilitas sebesar 0,6 sehingga variabel stres kerja dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel pengukuran penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pembahasan ternyata kinerja karyawan Perum Pegadaian Kantor

Wilayah VI Manado belum sepenuhnya maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil analisis dimana berdasarkan hasil observasi dan analisis membuktikan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang ada di Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado. Nilai koefisien korelasi $r = 0,841$ menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan signifikan yang

kuat dengan kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,707$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado 70,7% % dipengaruhi oleh besarnya stres, sedang sisanya 28,3%

Sedangkan untuk hasil uji parsial stres kerja dengan t_{hitung} 9,69 lebih besar dari t_{tabel} (2,02) yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado (Y) secara signifikan. Dengan melihat hasil analisis maka stres kerja perlu diminimalisir sedang kinerja perlu ditingkatkan dimana semakin baik dalam penanganan stres kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang ada di Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado.

E. Kesimpulan

1.) Terdapat pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado. Hasil analisis deskriptif melalui teknik analisis tabel frekuensi diketahui bahwa stres kerja berada

dipengaruhi faktor lain. Hal ini terlibat bahwa stres kerja perlu diminimalkan dalam mencapai kinerja karyawan di Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado. Jika dimasukkan kedalam diagram garis akan tergambar bahwa stres kerja pada kategori cukup tinggi

pada kategori tinggi dengan prosentase 72,58%. Sedangkan kinerja masih dikategorikan cukup baik dengan prosentase 61,60%. Untuk itu stres kerja perlu dikurangi dan kinerja perlu ditingkatkan; 2.) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial kualitas kerja terhadap stres kerja dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,69 > t_{tabel} = 2,02$. Nilai koefisien korelasi $r = 0,841$ menunjukkan bahwa stres memiliki hubungan signifikan yang sangat kuat dengan kinerja dengan koefisien determinasi $r^2 = 0,707$ menunjukkan bahwa variasi kinerja kerja Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah VI Manado 70,7% dipengaruhi oleh besarnya stres kerja, sedang sisanya 28,3% dipengaruhi faktor lain.

Saran

1.) Perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan, target penyelesaian tugas, juga perusahaan perlu

penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, perusahaan juga dapat melakukan rotasi kerja agar karyawan tidak cepat bosan karena pekerjaan yang monoton. 2) Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya informasi dari perusahaan mengenai peran karyawan dikomunikasikan dengan baik, agar karyawan merasa jelas akan pembagian tugas dan pekerjaan sehingga penyelesaian

pekerjaan karyawan bisa diselesaikan dengan maksimal. 3) Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selain mengurangi tekanan pada karyawan juga dapat dilakukan kebijakan komprehensif yang dapat menangani stres kerja karyawan, kebijakan tersebut dapat memotivasi pikiran positif dan nilai-nilai kebaikan semua karyawan. Dengan mengurangi stres kerja dapat membangkitkan kembali semangat, motivasi, antusiasme serta gairah bekerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Handoko THI., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPF
- Tommy Melitza, 2009. *Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura 1 (Persero)*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Iduwana, 2005. *Metode dan Teknik menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

PERANAN KETERAMPILAN MEMBACA TEKS BAHASA JEPANG DENGAN MENGGUNAKAN TEKNIK PEER LEARNING

Oleh :
Meidy Wollah
Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Manado

Abstract

There are four aspects in the process of language learning in order to get the four skills which are reading, writing, listening and speaking. This research will be focus on Japanese language for learning process. Japanese learning in Manado State Polytechnic occur on the first semester for administration and business department and school semester for marketing and business administration. In reading activity of Japanese language, there are a lot of problem especially on hiragana and katakana. Peer learning is the teaching which is going to be very popular in Japan. Peer learning is the process of learning on the same level student. In the recent time this research will be more focus on the learning process of Japanese by applying peer learning technic. This is one, who is going to be a prospective technic. The objective of this writing is to increase or develop the ability of the students in reading a basic Japanese text, and it will be able to increase the knowledge and understanding of the Japanese structure, grammar and vocabularies. This writing is base on the literature study or review.

Keyword: Peer Learning

A Pendahuluan

Fungsi bahasa dalam masyarakat merupakan alat untuk berkomunikasi dengan sesama manusia, alat untuk bekerjasama dengan sesama manusia serta alat untuk mengidentifikasi diri. Suatu pembelajaran bahasa memiliki empat aspek yang menunjang tercapainya kemahiran bahasa tersebut, yaitu membaca, menulis,

menyimak dan berbicara. Masing-masing aspek berhubungan satu sama lain. Bahasa dibentuk oleh kaidah aturan serta pola yang tidak boleh dilanggar agar tidak menyebabkan gangguan pada komunikasi yang terjadi. Kaidah, aturan dan pola-pola yang dibentuk mencakup tata bunyi, tata bentuk dan tata kalimat, agar komunikasi yang dilakukan berjalan lancar dengan baik.