

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA FASILITATOR KECAMATAN**

***INFLUENCE JOB STRESS AND COMMITMENT ORGANISATIN TO WORK  
PERFORMANCE KECAMATAN FACILITATOR***

**Zet Ena**

[zetena@gmail.com](mailto:zetena@gmail.com)

**Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana**

**Abstract**

*Problems job stress in organization or company be a symptom important observed since the demands efficiency in working .In addition to being influenced by a factor of who come from outside the organization , stress is also affected by many factors .Factors are from in the organizations , hence it should be realized that and understood its existence .Problems in this study is to find do is the job stress and commitment organization and commitment organization to work performance the kecamatan facilitators in kabupaten kupang .Of facilitators ( the national program of autonomous society rural areas , is fasilitaor formed the government to be a companion for activities autonomous society rural MPd .*

*Technique data collection in this research using a questionnaire .Data analysis used in this research was statistics non parametrik .This shows that job stress not a problem for them in increase work performance .This was possible because they consider job stress as a form of stress who built .Job stress experienced become a trigger to work harder. Research organization that a variable menunjukan commitment influential a domineering manner to work performance than job stress variable, shown the organization of the regression coefficient to recommit 0.281 and job stress only reached 0.034.diketahui to value the determinan (  $r^2$  ) of 0,303.This value ' that the variable job stress and commitment fk organization in kabupaten kupang affecting work performance the kecamatan facilitators pnpm-mpd 30,3 % of the remaining fund % 69,7 influenced by factors other not analyzed in this research.*

**Keywords:** *Work stress, Organizational Commitment, Work Performance*

**Abstrak**

Masalah stres kerja dalam organisasi atau perusahaan menjadi gejala penting yang diamati sejak timbulnya tuntutan efisiensi dalam bekerja. Selain dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari luar organisasi, stres juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut berasal dari dalam organisasi, oleh karena itu perlu disadari dan dipahami keberadaannya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja fasilitator kecamatan (FK) di Kabupaten Kupang. Fasilitator PNPM (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat) Mandiri Perdesaan, merupakan fasilitator yang dibentuk pemerintah untuk menjadi pendamping bagi Kegiatan Masyarakat Mandiri Pedesaan (MPd).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik non parametrik. Hal tersebut menggambarkan bahwa stres kerja tidak menjadi masalah bagi mereka dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini dimungkinkan karena mereka menganggap stres kerja sebagai salah satu bentuk stres yang membangun. Stres kerja yang dialami menjadi pemicu untuk bekerja lebih keras. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan variabel stres kerja, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 0.281 sedangkan stres kerja hanya sebesar 0.034. Diketahui untuk nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,303. Nilai ini bermakna bahwa variabel Stres Kerja dan Komitmen Organisasi FK di Kabupaten Kupang mempengaruhi Prestasi Kerja Fasilitator Kecamatan PNPM-MPd sebesar 30,3% sedangkan sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Strees Kerja, Komitmen Oraganisasi, dan Prestasi Kerja*

## **Pendahuluan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuan sebuah organisasi dibentuk, dalam pelaksanaan operasionalnya selalu dikerjakan dan dikelola oleh manusia. Masalah stres kerja di dalam organisasi atau perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi di dalam pekerjaan.

Dari hasil pengamatan, terlihat bahwa ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi fasilitator diantaranya adalah beban kerja yang tinggi, tekanan atau desakan waktu, adanya instruksi dari manajemen kabupaten yang berubah-ubah serta konflik internal baik pribadi maupun kelompok. Sebagai seorang manajer, mengelola stres karyawan ditempat kerja lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres dan mengambil langkah-langkah strategis untuk menanganinya.

Adapun dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap suatu organisasi juga sudah mulai menjadi unsur yang sangat penting. Menurut Steers dalam Assegaf (2005), komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu setiap pemimpin mengharapkan prestasi karyawan yang tinggi. Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak variabel dan diantaranya adalah stres kerja dan komitmen organisasi. Stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong ataupun mengganggu prestasi kerja.

Tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk Mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen terhadap prestasi kerja fasilitator kecamatan Program Pemberdayaan Masyarakat – Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kupang. Manfaat dari penelitian ini untuk memberikan sumbangan atau masukan bagi lembaga/organisasi yang bersangkutan untuk mempelajari sampai sejauh mana kecenderungan stres kerja dan komitmen karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Gibson dalam Yulianti, *et al* (2000:9) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Luthans (2000) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis. Baron & Greenberg dalam Novitasari, (2003), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Novitasari (2003) memandangnya sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal baik secara fisik maupun psikologis.

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Dwiyani (2001:75). Betapapun kedua faktor dimaksud tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Hasil penelitian Wijono (2006), bahwa subjek laki-laki cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

Memahami pengertian komitmen sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Menurut Porter dalam Assegaf (2005), komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi Falsafah dari pendiri organisasi, kriteria seleksi, manajemen puncak, sosialisasi, budaya organisasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Prestasi kerja menurut Mangkunegara dalam Novitasari (2003) dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

### Metode

Penelitian ini berfokus pada fasilitator kecamatan PNPM MPd (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan yang berjumlah 48 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis tabulasi sederhana dan perhitungan rata-rata terbobot durianto (2003:95). Setelah itu digunakan teknik rentang skala. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pada rentang skala manakah keputusan yang dihasilkan. Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung nilai rentang skala sebagai berikut:  $RS = (5-1)/5 = 0,8$

### Pembahasan

Hasil dari pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja Fasilitator Kecamatan PNPM-MPd di Kabupaten Kupang maka tahap analisis lanjutan ini dilakukan analisis statistik non parametrik dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS.17)*. Dan dari hasil analisis data diketahui nilai koefisien Konstanta (a) sebesar 25,519 dan koefisien stres kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,034 dan nilai koefisien komitmen organisasi ( $b_2$ ) sebesar 0,281. Dan juga diketahui nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 9,793 dan  $F_{tabel}$  pada  $df(N_1) = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df(N_2) = n-3 = 48-3 = 45$  adalah 3,20. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,30.

**Tabel. 2. Hasil Uji Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	$t_{hitung}$	Sig. t	Keterangan
<b>Konstanta</b>	25,519			
<b>Stress Kerja (X1)</b>		0,034	0,001	Signifikan
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>		0,281	0,000	Signifikan

*Sumber :Data Diolah Peneliti 2019*

Pada bahasan hasil analisis ini akan dilakukan pembuktian hipotesis penelitian tentang pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja FK PNPM-MPd di kabupaten Kupang, yang secara statistik dirumuskan sebagai berikut :  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi

kerja dan  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$  berarti ada pengaruh antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

Hasil analisis dan data secara simultan, menunjukkan nilai koefisien regresi untuk  $b_1$  sebesar 0,034 dan untuk  $b_2$  sebesar 0,281 berbeda atau tidak sama dengan nol sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Yang kemudian dibuktikan juga dengan uji F bahwa  $F_{hitung} = 9,793$  lebih besar  $F_{tabel} = 3,20$ . Penerimaan  $H_a$  berarti hipotesis: “stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja fasilitator kecamatan PNPM-MPd di kabupaten Kupang” terbukti secara empirik, yang mana pengaruhnya dapat diprediksi dengan persamaan regresi :  $Y = 25,519 + 0,034X_1 + 0,281X_2 + e$ .

Hasil persamaan regresi ini dapat disimpulkan juga bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan variabel stres kerja, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 0.281 sedangkan stres kerja hanya sebesar 0.034. Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,303. Nilai ini bermakna bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasi fasilitator kecamatan di kabupaten Kupang mempengaruhi prestasi kerja fasilitator kecamatan PNPM-MPd sebesar 30,3% sedangkan sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa bagi fasilitator kecamatan (FK) PNPM-MPd stress kerja bukanlah suatu permasalahan bagi mereka dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini bisa dimungkinkan terjadi karena mereka menganggap stress kerja ini sebagai bentuk stress yang konstruktif. Stres kerja yang dialami dijadikan pemicu untuk lebih keras dalam bekerja. Selain dari pada itu ada juga upaya-upaya dari manajemen program untuk mencegah stress kerja sampai pada taraf *burnout*. Upaya-upaya yang dilakukan adalah melakukan pendekatan personal terhadap masing-masing FK berkaitan dengan permasalahan atau konflik yang dialami, memperhatikan kesejahteraan melalui kenaikan gaji secara berkala, melakukan relokasi/rotasi secara periodik dan penyegaran (*refreshing*).

Berdasarkan analisis dan bahasan hasil analisis pada tabel di atas dengan memperlihatkan masalah dan persoalan penelitian, dikemukakan kesimpulan – kesimpulan penelitian sebagai berikut: hasil ini memberikan gambaran bahwa bagi FK PNPM-MPd stress kerja bukanlah suatu permasalahan bagi mereka dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini bisa dimungkinkan terjadi karena mereka menganggap stress kerja ini sebagai bentuk stress yang konstruktif. Stres kerja yang dialami dijadikan pemicu untuk lebih keras dalam bekerja. Selain dari pada itu ada juga upaya-upaya dari manajemen program untuk mencegah stress kerja sampai pada taraf *burnout*.

*Burnout* adalah sekumpulan gejala yang merupakan akibat dari kontak panjang dengan *stressor*, Baron dan Greenberg, (2000:183). *Burnout* mengandung 3 komponen, yaitu kelelahan, depersonalisasi dan penurunan prestasi. Upaya-upaya yang dilakukan adalah melakukan pendekatan personal terhadap masing-masing FK berkaitan dengan permasalahan/konflik yang dialami, memperhatikan kesejahteraan melalui kenaikan gaji secara berkala, melakukan relokasi/rotasi secara periodik dan penyegaran (*refreshing*).

Pada bagian ini disajikan saran pengembangan di masa yang akan datang terutama pada PNPM-MPd di Kabupaten Kupang yaitu stres kerja bisa meningkatkan prestasi kerja namun stress kerja juga bisa berdampak sebaliknya karena itu perlu dikelola secara baik. Pihak manajemen SDM PNPM-MPd perlu mengendalikan stress kerja dengan cara

mengoptimalkan upaya-upaya yang telah dilakukan seperti secara periodik melakukan *refreshing* dengan mengajak keluarga dari para fasilitator, membina hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, maupun antara sesama rekan kerja, serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja fasilitator.

Selain itu komitmen organisasi para fasilitator dinilai cukup tinggi namun yang perlu menjadi perhatian pimpinan adalah tentang keterlibatan atau partisipasi fasilitator dalam aktivitas-aktivitas kerja. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan fasilitator menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan fasilitator adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan untuk merumuskan langkah-langkah strategis demi mencapai tujuan program. Hal ini dapat menumbuhkan keyakinan pada fasilitator bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama sehingga merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

### **Simpulan**

Stres kerja bisa meningkatkan prestasi kerja namun stress kerja juga bisa berdampak sebaliknya karena itu perlu dikelola secara baik. Pihak manajemen SDM PNPM-MPd perlu mengendalikan stress kerja dengan cara mengoptimalkan upaya-upaya yang telah dilakukan seperti secara periodik melakukan *refreshing* dengan mengajak keluarga dari para fasilitator, membina hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, maupun antara sesama rekan kerja, serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja fasilitator. Upaya-upaya ini perlu dilakukan dalam rangka mencegah atau setidaknya mengurangi stress kerja FK agar tidak sampai pada taraf *burnout*.

Komitmen organisasi para fasilitator dinilai cukup tinggi namun yang perlu menjadi perhatian pimpinan adalah tentang keterlibatan atau partisipasi fasilitator dalam aktivitas-aktivitas kerja. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan fasilitator menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan fasilitator adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan untuk merumuskan langkah-langkah strategis demi mencapai tujuan program. Hal ini dapat menumbuhkan keyakinan pada fasilitator bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama sehingga merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka fasilitator merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi.

### **Daftar Pustaka**

- Assegaf, Yasmin. 2005 “Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi” Yogyakarta, Jurnal Akuntansi dan Bisnis Bacal, Robert. 2002 “*Performance Management*”. Jakarta : PT. SUN.
- Baron, A. R. & Greenberg, J. (2003). *Organizational Behaviour in Organization. Understanding and managing the human side of work.* Canada: Prentice Hall.

- Durianto, Darmadi, dkk. 2003. Inovasi Pasar Dengan Iklan Efektif. Jakarta; Cetakan Gramedia Pustaka.
- Dwiyanti Endang, (2001). Stress Kerja DiLingkungan DPRD:Studi Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik; Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. Vol.3.h. 73-84
- Lunthas. F. 2000. Perilaku Organisasi, Edisi X. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.
- Novitasari, Ni Made. 2003 “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk, Surabaya”. *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya
- Wijono, Sutarto. (2006\_Insan 8 (3), 188-197, 2006). Pengaruh kepribadian type a dan peran terhadap stres kerja manajer madya. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Kencana.