

STRES KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN CAFÉ BAMBU EXPRESS MANADO

Oleh :
Nurlia Karim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas SamRatulangi Manado
email: nurliakarim@ymail.com

ABSTRAK

Stress dapat membantu atau merusak prestasi kerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Namun apabila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja juga cenderung menurun. Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja antara lain: beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Stress kerja terhadap Prestasi kerja karyawan café Bambu Express Manado. Sampel yang digunakan adalah semua karyawan café yang berjumlah 39 orang karyawan. Hasil penelitian secara simultan faktor-faktor Stress kerja seperti konflik kerja, beban kerja, waktu kerja dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspress Manado. Variable yang signifikan berpengaruh adalah konflik kerja dengan nilai t yang paling besar. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa di cafe Bambu Expres Manado konflik kerja antar karyawan cukup tinggi sehingga manajemen perlu mengupayakan menurunkan konflik diantara para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Kata kunci: stress kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

Stress can make or break employees' performance depends on the extent of the stress. But if there is no stress, no challenge too work and job performance is also likely to decline. Stess job strain is a condition that affects emotions, thought processes, and the person's condition. The factors that cause job stress include: a difficult workload and excessive, the pressure and the attitude of the leader is less fair and reasonable, the time and inadequate work equipment, personal conflict between the leader or group work, remuneration is too low, family issues such as child, wife, in-laws and others. The purpose of this study was to determine the effect of work stress on work performance of employees café Bambu Expres Manado. The samples used were all employees of the café at 39 employees. The results simultaneously work stress factors such as labor conflicts, workload, working time and the influence of leadership jointly affect the work performance of employees Bamboo cafe express Manado. Significant and influential work is the conflict with the greatest value of t. the results of this study concluded that in the cafe bambu Expres Manado work conflict among employees is high enough so that the management needs to seek lower conflict among employees to improve work performance.

Keywords: job stress, job performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Oleh karena itu dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat saat ini serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih maka hal itu akan membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu.

Stress merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (*opportunity*), kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu. Stress disebut dalam konteks negatif, serta memiliki nilai-nilai positif terutama pada saat stress tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress. Akibat-akibat stress terhadap seorang individu dapat bermacam-macam tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi tersebut terhadap stress.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stress pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stress bagi karyawan. Stress dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik karena stress kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Bila stress kerja terlalu besar maka prestasi kerja cenderung menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Café Bambu Express merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kuliner yang khususnya menjual makanan dan minuman atau lebih khusus pada Coffe dan Snack atau makanan sejenis kue. Cafe ini telah beroperasi sejak tahun 2010 yang berlokasi di Megamall Manado dengan jumlah karyawan yang cukup signifikan dalam setiap periode operasional. Berikut data Kehadiran karyawan café Bambu Express Manado sampai dengan akhir periode tahun 2013.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan dan Kehadiran Café Bambu Express Manado Periode 2013

Bulan	Jumlah Karyawan Café	Data Kehadiran Karyawan
Januari	29	95 %
Februari	30	92 %
Maret	30	97 %
April	31	96 %
Mei	31	95 %
Juni	30	92 %

Sumber: Café Bambu Express Manado

Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan semakin menurun setiap bulan dari awal tahun 2013 sampai dengan Bulan Juni 2013. Tabel tersebut diperoleh informasi bahwa bervariasinya ketidakhadiran karyawan ada banyak faktor yang menyebabkannya salah satu diantaranya adalah faktor keadaan atau ada tidaknya stress pada karyawan dalam perusahaan. Karena karyawan yang mengalami stress kerja akan

sangat menurun motivasinya untuk datang bekerja pada perusahaan. Karyawan yang mengalami stress kerja memiliki frekuensi kehadiran yang rendah karena tingkat stress kerja yang tinggi mengakibatkan menurunnya semangat karyawan untuk bekerja dan mencapai prestasi dalam pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stress kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Café Bambu Express Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Stess Kerja

Hasibuan (2009:204) menyatakan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Siagian (2007:300) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Suwatno (2011:255) menyatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf, yaitu :

- a) Taraf Sedang, berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja.
- b) Taraf tinggi, terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

Yusianto (2008) Penelitian tentang Pengaruh stress kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pernah diteliti oleh Rindra Yusianto (2008) dengan Judul "*Analisa pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja staf pengajar studi kasus fakultas ilmu computer Universitas Nuswantoro Semarang*" dengan mengambil objek penelitian adalah Staf Pengajar dan mengambil lokasi penelitian di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro, Kota Semarang. Dalam penelitian tersebut yang menjadi variabel penelitian adalah Stress kerja variabel bebas dan Prestasi kerja sebagai variabel terikat.

Hasibuan (2009:201) menyatakan faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja antara lain: beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Stress kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stress dalam individu dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kategori yaitu faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu itu. Penyebab stress yang bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadiannya, nilai, kebutuhan, tujuan, umur dan kondisi kesehatan. Penyebab stress yang bersumber dari luar individu dibedakan lagi menjadi stress yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber stress yang berasal dari luar organisasi itu seperti faktor keluarga, masyarakat, dan faktor keuangan. Sedangkan dari dalam organisasi seperti faktor lingkungan fisik, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja, faktor organisasi, dan faktor karier (Hasibuan, 2009:203).

Hasibuan (2009:204) menyatakan faktor-faktor yang menyebabkan stress karyawan antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah- masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

Stress tidak selamanya bersifat negatif. Apabila stress yang terjadi justru menyebabkan timbulnya semangat untuk bangkit, berupaya lebih keras, memacu kreativitas dan memunculkan berbagai ide, stress yang demikian merupakan stress yang positif-stress konstruktif (*constructive stress*) sedangkan stress yang justru menyebabkan disfungsi dalam bekerja disebut stress yang destruktif (*destructive stress*) (Wijayanto, 2012:189).

Prestasi Kerja

Hasibuan (2009:87) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, sedangkan Lemita (2011) juga melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stress Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indohamafish Bali". Dalam penelitian tersebut yang variabel penelitian adalah Stress kerja sebagai variabel bebas dan Prestasi kerja sebagai variabel terikat dengan responden penelitian adalah karyawan PT. Indohamafish Bali. Handoko (2012:135) juga menyatakan prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal itu perlu dipersiapkan Sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, memiliki standar-standar dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan (Umar, 2005 : 14).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peserta Kerja

Mangkunegara (2000:67) menyatakan ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

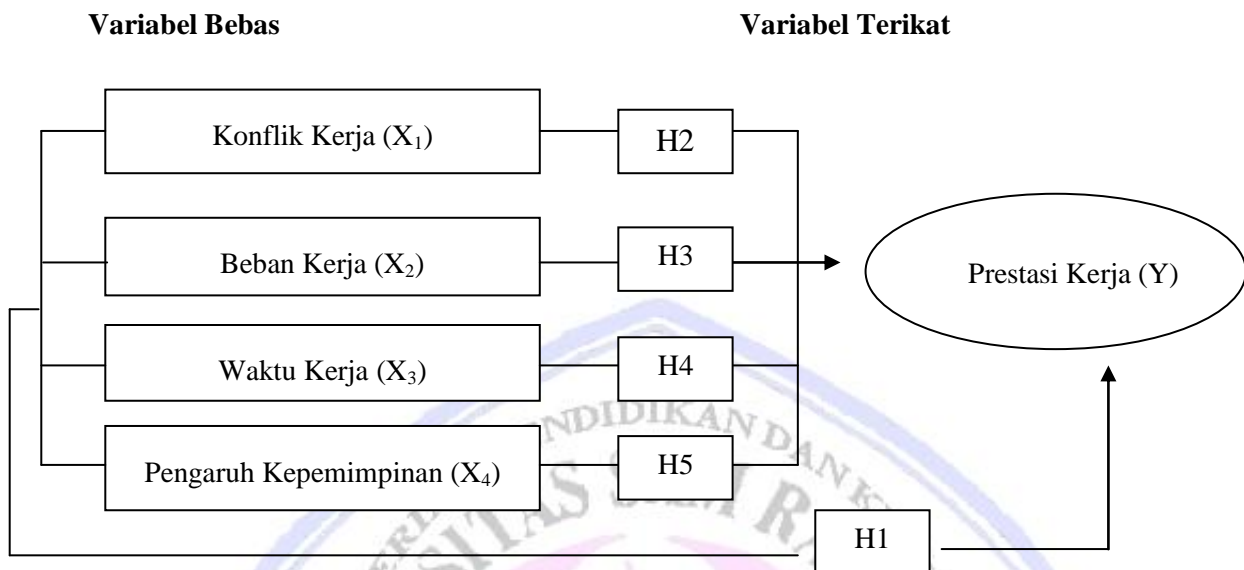
Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja

Stress kerja dan prestasi kerja merupakan 2 (dua) hal yang berbeda, meskipun memiliki tautan dalam konteks kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung menurun, sebaliknya sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Stress adalah merupakan suatu rangsangan yang sehat untuk mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan.

Akhirnya, stress mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya, bila stress menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu

mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrem adalah prestasi kerja menjadi nol. Dengan demikian stress kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Konsep diolah, 2013

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Konflik kerja diduga berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada Café Bambu Express Manado.
2. Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada Café Bambu Express Manado.
3. Waktu Kerja diduga berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada Café Bambu Express Manado.
4. Pengaruh Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada Café Bambu Express Manado.
5. Konflik kerja, Beban Kerja, Waktu Kerja dan Pengaruh Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada Café Bambu Express

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004:72) menyatakan penelitian populasi yang digunakan adalah semua karyawan pada Café Bambu Express Manado yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah sensus atau perwakilan yang disebut sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Sampel Jenuh, yaitu penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2004:75). Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian semua karyawan pada Café Bambu Express Manado yang berjumlah 30 orang karyawan.

Teknis Analisa Data

Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun model persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b1- b4 = Koefisien Regresi berganda

X1 = Konflik Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Waktu Kerja

X4 = Pengaruh Kepemimpinan

e = *Standart error*

Analisa Korelasi Berganda

Sugiono (2008:115), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dengan menggunakan pendekatan Korelasi Berganda dengan rumus :

$$r_{X_1X_2X_3X_4Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y + b_3 \sum X_3Y + b_4 \sum X_4Y}{\sum Y^2}}$$

dimana :

r = koefisien korelasi

X = Variabel Bebas (Stress kerja)

X1 = Konflik Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Waktu Kerja

X4 = Pengaruh Kepemimpinan

Y = Variabel Terikat (Prestasi kerja)

Nilai r berkisar antara -1,00 sampai dengan 1,00. Jika dalam perhitungan ternyata diperoleh harga r yang lebih besar dari +1 atau lebih kecil dari -1, hal tersebut mengindikasikan adanya kekeliruan dalam perhitungan.

Apabila nilai r negatif berarti terdapat korelasi yang negatif atau hubungan yang berlawanan arah antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan bila nilai r positif berarti terdapat hubungan yang positif atau hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y. Interpretasi harga koefisien korelasi :

- Apabila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel sangat lemah dan tidak terdapat korelasi sama sekali.
- Apabila $r = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat serta terjadi korelasi yang searah (jika X naik maka Y pun naik).

Apabila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat sekali serta terjadi korelasi yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Serentak (Uji F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah model regresi ini dapat digunakan untuk mengestimasi. Uji ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah: $H_0 : \beta_i = 0$, artinya secara bersama-sama tidak dapat pengaruh dari variabel stress kerja terhadap prestasi karyawan. $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh dari variabel stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan : H_0 diterima jika t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%. H_a diterima jika t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) menerangkan variasi variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah: $H_0 : \beta_i = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

Dalam perhitungan semuanya ini akan dilakukan menggunakan alat bantu program SPSS versi 18 For Windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Cafe Bambu Express

Café Bambu Express Manado adalah merupakan salah satu perusahaan kuliner yang dikelola oleh PT. Aneka rasa Manado, yang mengelola restoran dan café bersama-sama dengan restoran Quali yang lokasinya bersebelahan dengan café tersebut. Café Bambu Express merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kuliner yang khususnya menjual makanan dan minuman atau lebih khusus pada Coffe dan Snack atau makanan sejenis kue. Cafe ini telah beroperasi sejak tahun 2010 yang berlokasi di Megamall Manado dengan nama Cafe Olala dan pada tahun 2011 lokasi cafe dipindahkan ke Manado Town Square kemudian pada tahun 2012 berganti nama menjadi Bambu express dengan lokasi tetap di Manado Twon Square sampai dengan sekarang.

Jumlah Karyawan pada cafe ini setiap periode relatif berubah dan sampai pada tahun 2013 khususnya pada bulan Juli jumlah karyawan berjumlah 30 orang dibawah pimpinan Manager cafe adalah bapak I Nengah Miasa. Jumlah karyawan yang cukup signifikan untuk café yang menjadi primadona warga Manado khususnya anak muda dan para bisnisan dalam menghilangkan kepenatan kerja atau menjadi lokasi perbincangan bisnis.

Pembahasan Hasil Uji Statistik dengan SPSS 18

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 18.00. dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif			
Variabel	Mean	Std. Deviasi	N
Prestasi_Kerja	4,5944	,34375	30
Konflik_Kerja	4,5833	,32386	30
Beban_Kerja	4,6778	,38639	30
Waktu_kerja	4,5250	,36169	30
Pengaruh_kepemimpinan	4,5583	,36955	30

Sumber : Data Olahan, 2013

Tabel 4. Hasil Perhitungan R dan R Square

R	R Square
0,477	0,227

Sumber : Data Olahan 2013

Tabel 5. Koefisien

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,912	1,188		2,451	,022
	Konflik_Kerja	,400	,195	,377	2,056	,050
	Beban_Kerja	-,234	,181	-,263	-1,295	,207
	Waktu_kerja	,313	,200	,330	1,564	,130
	Pengaruh_kepemimpinan	-,104	,184	-,112	-,564	,578

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Data Olahan 2013

Tabel 6. ANOVA

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,779	4	,195	1,839	,153 ^a
	Residual	2,648	25	,106		
	Total	3,427	29			

a. Predictors: (Constant), Pengaruh_kepemimpinan, Beban_Kerja, Konflik_Kerja, Waktu_kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Data Olahan 2013

Tabel 3 Nilai Statistik Deskriptif dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau *means* dari variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan Cafe Bambu Ekspres Manado sebesar 4,5944 dimana standart deviasi sebesar 0,34375, sedangkan untuk variabel bebas yang terdiri atas : variabel konflik kerja dengan nilai rata-rata 4,5833 dan standart deviasi 0,32386, variabel Beban kerja dengan nilai rata-rata atau means sebesar 4,6778 dengan standart deviasi 0,3869, variabel waktu kerja dengan nilai rata-rata atau means sebesar 4,5250 dengan standart deviasi 0,36169 dan variabel pengaruh kepemimpinan dengan nilai rata-rata atau means sebesar 4,5583 dengan standart deviasi 0,36955. dengan N atau jumlah yang diteliti sebanyak 30 responden. Variabel prestasi kerja, konflik kerja, Beban kerja, waktu kerja dan pengaruh kepemimpinan karyawan cafe bambu ekspres Manado termasuk baik karena berada diantara nilai 3,51 – 5,00 atau rata-rata setuju dan sangat setuju terhadap indikator yang diukur dari kuesioner berdasarkan skala linkert yang digunakan.

Hasil perhitungan R dan R square pada table 4 di atas Yaitu memberikan informasi tentang hubungan atau korelasi antara variable bebas yang terdiri-dari konflik kerja, beban kerja, waktu dan pengaruh kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Nilai R atau multiple R sebesar 0,477 atau 47,7 % yaitu menggambarkan hubungan antara variabel bebas bersifat searah dan kuat. Nilai R squared atau determinan R sebesar 0,227 atau 22,7 % artinya 77,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tabel 5 di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,912 + 0,4X_1 - 0,234 X_2 + 0,313X_3 - 0,104X_4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar 2,912 hal ini berarti bahwa pada saat X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 sama dengan nol maka Prestasi Kerja karyawan cafe bambu Ekspres Manado sebesar 2,912. Koefisien variabel konflik Kerja (X_1) sebesar 0,4 hal ini berarti bahwa bilamana variabel konflik kerja naikan satu – satuan maka akan menaikkan Prestasi Kerja karyawan cafe bambu Ekspres Manado sebesar 0,4 sedangkan nilai variabel Beban kerja (X_2) yang sebesar 0,234 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menurunkan Prestasi Kerja karyawan cafe bambu Ekspres Manado sebesar 0,234. Nilai variabel waktu kerja (X_3) yang sebesar 0,313 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menaikkan Prestasi Kerja karyawan cafe bambu Ekspres Manado sebesar 0,313 dan Nilai variabel pengaruh kepemimpinan (X_4) yang sebesar 0,104 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menurunkan Prestasi Kerja karyawan cafe bambu Ekspres Manado sebesar 0,104

Uji F

Tabel 6 dengan hasil perhitungan dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 1,839 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 2,19. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel. Maka hipotesa penulis bahwa diduga variabel konflik kerja, beban kerja, waktu dan pengaruh kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji t

Kebenaran dari hipotesis yang ada dalam penelitian ini maka perlu dibuktikan dengan melakukan uji hipotesa yaitu dengan menggunakan uji t atau t tes. Uji hipotesis atau uji t adalah bertujuan untuk menguji sigifikansi variabel terikat terhadap variable bebas. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel konflik kerja (X_1) sebesar 2,059 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,67 didapat t hitung $>$ t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa dugaan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado dapat dibuktikan sedangkan untuk variabel Beban kerja (X_2) nilai t hitungnya sebesar 1,295 dimana kalau dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,67, hal ini berarti bahwa t hitung $<$ t tabel, yang menunjukkan bahwa Beban kerja belum berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado dapat dibuktikan kebenarannya dan untuk variabel waktu kerja (X_3) nilai t hitungnya sebesar 1,564 dimana kalau dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,67, hal ini berarti bahwa t hitung $>$ t tabel, yang menunjukkan bahwa waktu kerja berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado dapat dibuktikan kebenarannya dan untuk variabel pengaruh kepemimpinan (X_4) nilai t hitungnya sebesar 0,564 dimana kalau dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,67, hal ini berarti bahwa t hitung $>$ t tabel, yang menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado dapat dibuktikan kebenarannya.

Variabel konflik kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,05, artinya sama dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05, sedangkan untuk variabel beban kerja, waktu kerja dan pengaruh kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak signifikan untuk digunakan dalam penelitian ini. Kedua faktor tersebut, yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado adalah variabel konflik hal ini dapat dilihat dari nilai t hitungnya paling besar.

Uji Statistik Regresi Linear Berganda didapatkan hasil bahwa antara konflik Kerja, beban kerja, waktu kerja dan pengaruh kepemimpinan belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado dengan mengambil sampel Karyawan sebanyak 30 orang Karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian dapat disimpulkan ternyata konflik, beban kerja, waktu dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan F hitung lebih besar dari F Tabel sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado
2. Hasil Uji Regresi didapat Persamaan yang layak digunakan untuk memprediksi Y atau prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado namun tidak semuanya memiliki nilai yang signifikan.
3. Konflik mempengaruhi prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspres Manado karena Pada dasarnya prestasi Kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi konflik dalam pekerjaan pada perusahaan.

Saran

- a. Konflik Kerja karyawan agar mendapat perhatian karena akan sangat mempengaruhi prestasi Kerja karyawan.
- b. Untuk penelitian dapat menambahkan variabel yang lain atau merubah variabel bebasnya agar penelitian dapat lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko Hani, 2012. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi ketujuh*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Lemita, Ayu. 2011, Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja *Jurnal Manajemen Gayana Bali*.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian Sondang, P. 2007. *Manajemen SDM*. Edisi pertama, cetakan ketigabelas. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, 2011. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*. Penerbit Suci press.
- Yusianto Rindra, 2008, *Analisis pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja Staf pengajar (studi kasus fakultas ilmu computer Universitas Dian Nuswantoro Semarang)*.
- Wijayanto Dian, 2012. *Pengantar Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

