

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA BENDAHARA KOPERASI
PADA KPN SE KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

OLEH:

**SEPTI DARNI
CICI08052**

**JURUSAN AKUNTANSI EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BENGKULU
2011**

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA BENDAHARA KOPERASI
PADA KPN SE KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu Untuk Memenuhi Salah satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi**

OLEH:

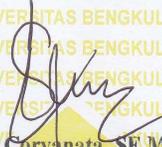
**SEPTI DARNI
CICI08052**

**JURUSAN AKUNTANSI EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BENGKULU
2011**

Skripsi Oleh Septi Darni ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Oktober 2011

Bengkulu, Oktober 2011

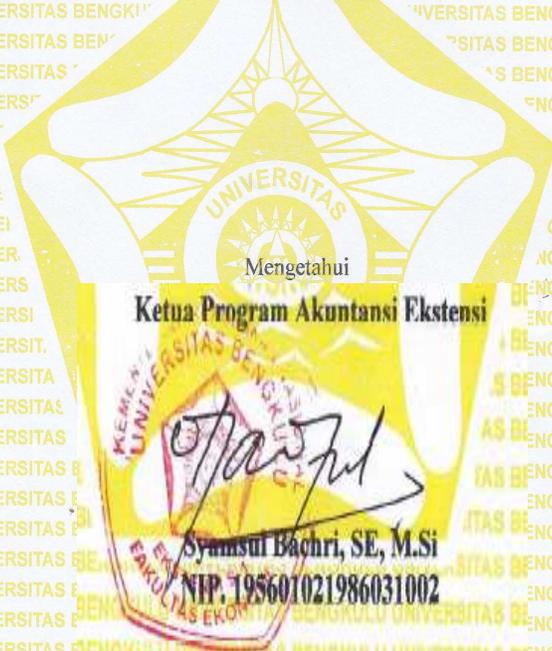
Pembimbing,


Isma Coryanata, SE,MSi,AK
NIP.19740306 199903 2 001

Mengetahui

Ketua Program Akuntansi Ekstensi

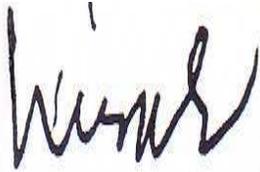

Syamsul Bachri, SE, M.Si
NIP. 195601021986031002



Bengkulu,

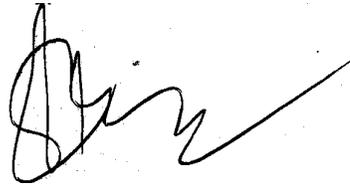
Dewan Penguji :

Ketua



Dr. Husaini, SE, M.Si, Ak
NIP.197104031997021001

Anggota I



Isma Coryanata, SE, MSi, Ak
NIP.197403061999032001

Anggota II



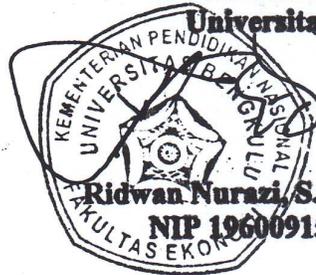
Halimatusyadiah, SE, MSi, Ak
NIP.197107011997022002

Anggota III



Siti Aisyah, SE, M.Sc, Ak
NIP.197805102005012003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bengkulu



Ridwan Nurazi, S.E., M.Sc, Ak., Ph.D
NIP 19600915 198903 1 004



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI**

Pernyataan Keaslian Skripsi

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan Judul. **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi Pada KPN Se Kota Bengkulu”**. Yang diajukan untuk diuji pada tanggal Oktober 2011 adalah hasil karya saya.

Saya Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan/sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin/meniru dalam bentuk rangkaian kalimat/symbol yang menggunakan gagasan dan pendapat/pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri atau tidak terdapat bagian/keseluruhan tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri.

Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin/meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri berarti gelar dan Ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Bengkulu,
Yang membuat pernyataan

Septi Darni

ABSTRACT

The Influence of Job Stress and Work Motivation on the Performance of the Cooperative Treasurer of KPN in city of Bengkulu

By:

Septi Darni¹

Supervisor:
Isma Coryanata²

This study aims to examine the effect of job stress and motivation on the performance of the cooperative treasurer at KPN In city of Bengkulu. Sample selection of the study is taken by simple random sampling with the cooperative treasurer at KPN In city of Bengkulu as population. Data gathered through a questionnaire that distributed to respondents directly. The influence of job stress and motivation on the performance of is analyzed by multiple linear regression analysis treasurer. The results of research and hypothesis testing show that (1) influence work stress and motivation on the performance of cooperatives in KPN In city of Bengkulu. (2) independent variables work stress have a significant effect on performance motivation cooperatives treasurer at KPN In City Of Bengkulu partialy.

Keywords: Job Stress, Motivation and Performance Of The Treasurer.

1. Accounting undergraduate Student Candidate
2. Lecturer

ABSTRAK
**Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi
Pada KPN Se Kota Bengkulu**

Oleh :

Septi Darni ¹

Pembimbing :
Isma Coryanata ²

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu. Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan bendahara koperasi pada KPN se Kota Bengkulu sebagai populasinya. Data digunakan melalui kuisioner yang didistribusikan kepada responden secara langsung. Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja bendahara analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) secara simultan ada pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu. (2) Secara parsial variabel independen stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Bendahara.

1. Mahasiswa Calon Sarjana Ekonomi
2. Dosen Pembimbing

Persembahan

Setelah melalui perjuangan yang panjang melelahkan, karya ini memberikan kebahagiaan yang sangat berharga bagi diriku. Sebagai ungkapan rasa syukur, kupersembahkan pula kebahagiaan ini pada orang-orang yang sangat aku sayangi:

- Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dan Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang membawa kehidupan yang lebih cerah.
- Kedua orang tuaku tercinta yang tak pernah lelah berdoa dan menanti keberhasilanku.
- Saudara-saudaraku yang selalu memberikan dukungan.
- Semua sanak family yang telah banyak membantu dalam hal apapun.
- Akuntansi dan Almamaterku.

Motto

- Hidup tidak untuk disesali tapi hidup adalah kenyataan yang perlu dijalani.
- Salah satu cara untuk menghadapi ketakutan adalah mencoba ketakutan itu sendiri.
- Banyak orang akan berkata “betapa menyenangkan menjadi orang penting”, tapi orang cerdas akan berpikir “betapa pentingnya menjadi orang yang menyenangkan”.
- Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan; jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan; tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesabaran.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu**”. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Universitas Bengkulu.

Dalam penyelesaian skripsi ini, banyak bantuan yang penulis peroleh dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Isma Coryanata, SE, MSi, Ak selaku pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, bantuan dan saran sampai terselesainya skripsi ini.
2. Bapak Baihaqi, SE, MSi, Ak selaku pembimbing Akademik yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis.
3. Bapak Ridwan Nurazi, SE, M.Sc, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
4. Bapak Syamsul Bachri, SE, MSi, selaku Ketua Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
5. Tim penguji Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
6. Orang tuaku dan kakak-kakakku tersayang yang telah memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan study-ku.
7. Teman-temanku terimakasih atas dukungan serta doa dan rekan seperjuangan angkatan 2008.

8. Seluruh responden yaitu Bendahara Koperasi Pegawai Negeri (KPN) di Kota Bengkulu yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan mendapat balasan dan limpahan Allah SWT. Akhir kata penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penulisan dan penyajian skripsi ini. Mudah-mudahan ini skripsi dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Bengkulu, Oktober 2011

Penulis,

Septi Darni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL DAN DIAGRAM.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Stres Kerja.....	7
2.1.1 Definisi Stres.....	7
2.1.2 Definisi Stres Kerja.....	9
2.1.3 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	10
2.1.4 Dampak Stres Kerja.....	13
2.1.5 Strategi Manajemen Stres Kerja.....	14
2.2 Motivasi Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2.2.2 Teori Motivasi Kerja.....	20
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
2.3 Kinerja.....	27
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	27
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.3.3 Penggunaan Penilaian Kinerja.....	29
2.3.4 Kinerja dari Sudut Pandang Keuangan (Kinerja Keuangan)..	30
2.4 Rumusan Hipotesis.....	31
2.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Bendahara.....	31
2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Bendahara.....	33
2.4.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu.....	34
2.5 Model Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	

3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.6 Metode Analisis.....	41
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	41
3.6.2 Asumsi Klasik.....	42
3.6.3 Alat Analisis Data.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	46
4.2 Profil Responden.....	46
4.3 Statistik Deskriptif.....	48
4.4 Uji Kualitas Data.....	49
4.5 Asumsi Klasik.....	50
4.6 Analisis Regresi.....	52
4.6.1 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara	52
4.7 Pembahasan.....	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Ringkasan Hasil Penelitian.....	58
5.2 Implikasi Hasil Penelitian.....	58
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	59
5.4 Saran Penelitian.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL DAN DIAGRAM

Diagram 2.1 Model Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi.....	35
Tabel 3.1 Kerangka Populasi KPN.....	39
Tabel 4.1 Rincian Pengembalian Kuisisioner.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	47
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik.....	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.9 Deskripsi Statistik Uji F Regresi Linier Berganda.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Instrumen Stres Kerja
- Lampiran 2. Instrumen Motivasi
- Lampiran 3. Instrumen Kinerja Bendahara
- Lampiran 4. Tabulasi Data Hasil Penyebaran Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 5. Hasil Analisis Validitas
- Lampiran 6. Hasil Analisis Reliabilitas
- Lampiran 7. Uji Normalitas Data
- Lampiran 8. Uji Multikolinearitas Data
- Lampiran 9. Hasil Analisis Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Membangun sistem perekonomian pasar yang berkeadilan sosial tidaklah cukup dengan sepenuhnya menyerahkan kepada pasar. Namun juga sangatlah tidak bijak apabila menggantungkan upaya korektif terhadap ketidakberdayaan pasar menjawab masalah ketidakadilan pasar sepenuhnya kepada pemerintah. Koperasi sebagai suatu gerakan dunia telah membuktikan diri dalam melawan ketidakadilan pasar karena hadirnya ketidaksempurnaan pasar. Bahkan cukup banyak contoh bukti keberhasilan koperasi dalam membangun posisi tawar bersama dalam berbagai perundingan, baik dalam tingkatan bisnis mikro hingga tingkatan kesepakatan Internasional. Oleh karena itu banyak pemerintah di dunia yang menganggap adanya persamaan tujuan negara dan tujuan koperasi sehingga dapat bekerjasama.

Sistem koperasi akan mentransformasikan sistem ekonomi kapitalis yang tidak ramah terhadap pelaku ekonomi kecil melalui persaingan bebas (kompetisi), menjadi sistem yang lebih bersandar kepada kerja sama atau koperasi, tanpa menghancurkan pasar yang kompetitif itu sendiri. Koperasi sebagai suatu sistem ekonomi, mempunyai kedudukan politik yang cukup kuat karena memiliki cantolan konstitusional, yaitu berpegang pada *Pasal 33 UUD 1945*, khususnya *Ayat 1 (2007:50)*, yang menyebutkan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan".

Namun seiring dengan berjalannya perkoperasian di Indonesia, masalah lain yang dihadapi adalah berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dengan sangat pesat, yang tanpa disadari membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan yang diakibatkan oleh perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan tersebut menyebabkan

tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas.

Koperasi yang ada di Kota Bengkulu adalah sebuah institusi atau lembaga keuangan yang dalam kegiatan operasionalnya turut membantu pemerintah dalam program mensejahterakan masyarakat menengah ke bawah dalam meningkatkan perekonomian rakyat. Usaha tersebut dilakukan tentu saja dengan dukungan dari segenap calon anggota, anggota dan mitra usaha, pengurus, pengelola serta tentunya dari kemampuan para karyawan yang mampu melahirkan berbagai inovasi produk layanan dan sistem informasi berbasis *database* lengkap. Menghadapi tantangan dalam dunia perkoperasian di masa mendatang, seluruh jajaran pengurus dan pengelola Koperasi di Kota Bengkulu dituntut untuk lebih inovatif dalam pengembangan produk dan layanannya, peningkatan SDM, serta pemanfaatan secara maksimal sumber daya potensial yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh anggota, calon anggota.

Adapun keinginan kuat peneliti untuk mengadakan penelitian ini adalah dikarenakan Koperasi di Kota Bengkulu yang semakin lama semakin berkembang sehingga harus mempunyai laporan keuangan yang lebih baik agar dapat mendukung kemajuan Koperasi. Dengan mempunyai laporan keuangan yang lebih baik maka bendahara Koperasi harus dituntut mempunyai kemampuan yang cukup dalam menyusun laporan keuangan, sehingga dapat menghadapi persaingan demi kemajuan Koperasi tersebut. Namun untuk sebagian bendahara Koperasi yang memiliki *skill* terbatas dan kurang dapat menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut, tentu saja akan timbul suatu tekanan dan ketidakpastian dalam pekerjaan yang tanpa disadari pada akhirnya situasi inilah yang akan memicu timbulnya stres pada diri seseorang. Keadaan stres ini tentu saja akan berpengaruh dengan motivasi bendahara koperasi tersebut yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan atau berkurangnya kualitas terhadap hasil kerjanya.

Seorang bendahara tentu saja tanpa kecuali harus memiliki kemampuan dalam mengelola stres pada dirinya sendiri, apalagi jika mampu mengendalikannya. Sebagai seorang bendahara, jika memiliki pemahaman tersebut maka ia akan memiliki kemampuan untuk mengambil tindakan untuk mengurangi kondisi atau mampu mencegah adanya gejala stres kerja yang biasa terjadi dalam lingkungan pekerjaan, khususnya dalam rangka pencapaian tujuan Koperasi yang mengutamakan *'team work'*. Konsep *'team work'* memang sebaiknya dilakukan jika target yang harus dicapai oleh karyawan cukup berat. Sehingga lingkungan kerja akan lebih kondusif, dan beban pekerjaan bagi masing-masing pihak akan terasa lebih ringan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Salah satu hal pokok yang dapat mengurangi terjadinya stres dalam bekerja adalah proses komunikasi dua arah yang berjalan secara efektif antara atasan dengan bawahan. Hal tersebut penting untuk mengidentifikasi penyebab potensial terjadinya stres berikut pemecahannya, karena seperti kita ketahui kondisi stres akan selalu menimpa seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi maupun berwiraswasta, tergantung pada hal-hal pemicu yang dihadapi oleh pekerja dan bagaimana cara pekerja tersebut menghadapinya.

Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara kesempatan yang didapat, dengan keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya, sehingga menimbulkan satu keadaan dimana adanya ketidakpastian dan ketidakpuasan satu atau dua pihak yang berkepentingan, yang tentu saja memiliki tujuan yang sama. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, tentu dia akan melakukan upaya yang maksimum dalam pekerjaannya, sehingga akan berdampak baik pula bagi kinerja Koperasi.

Informasi yang di dapat dari Dinas Koperasi bahwa Koperasi yang ada di Kota Bengkulu kebanyakan mempunyai bendahara Koperasi yang kurang mempunyai kemampuan dalam membuat laporan keuangan. Itu disebabkan ada beberapa bendahara yang berada pada koperasi di Kota Bengkulu bukan benar-benar orang yang mengerti

dengan laporan keuangan dan mempunyai skill yang terbatas dalam bidang akuntansi. Itu dilihat dari tidak tepat waktunya dalam membuat atau menyelesaikan laporan keuangan yang ada dan pekerjaan banyak yang tidak diselesaikan dengan baik, sedangkan mereka harus dituntut untuk membuat laporan keuangan yang lebih baik demi kemajuan koperasi. Dengan adanya tuntutan kerja yang tinggi tersebut maka akan menjadi beban pada bendahara Koperasi tersebut terlebih lagi apabila kurang dapat menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut, tentu saja akan menimbulkan tekanan yang pada akhirnya menimbulkan stres pada bendahara di koperasi tersebut. Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah menurunnya motivasi kerja dan kinerja bendahara. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh bendahara sebagai dorongan untuk menciptakan gairah dan semangat dalam bekerja. Kinerja bendahara timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan oleh bendahara itu sendiri. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan munculnya stres pada bendahara. Akibat dari stres adalah produktivitas kerja menjadi turun. Berdasarkan hal tersebut maka diajukan judul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi Pada KPN Se Kota Bengkulu.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dari stres kerja dan motivasi terhadap kinerja bendahara Koperasi. Sehingga masalah yang harus dipecahkan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah stres kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Bendahara Koperasi

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi bendahara dalam menjalankan kegiatan operasional koperasi, bahwa mengingat tingginya tuntutan dari suatu pekerjaan, baik dari segi target, rutinitas, maupun jam kerjanya, maka pengaruh yang akan ditimbulkan oleh stres kerja dan motivasi secara langsung akan berpengaruh juga terhadap kinerja bendahara Koperasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, cenderung akan terhindar dari stres, dan akan berupaya maksimum dalam pekerjaannya, sehingga akan berdampak baik pula bagi kinerja Koperasi.

2. Manfaat Kepustakaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi peneliti lain dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dapat mendorong untuk dilakukannya penelitian-penelitian lebih lanjut mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi stres dalam bekerja, dengan mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan penulis, mengenai faktor penyebab terjadinya stres kerja dan motivasi terhadap kinerja bendahara Koperasi.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan dalam penelitian ini hanya terbatas pada 3 (tiga) variabel yang diteliti yaitu: stres kerja, motivasi, dan kinerja bendahara. Objek dalam penelitian ini adalah bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Masalah-masalah yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, khususnya dalam kegiatan operasional perusahaan dimana terjadi proses interaksi antara karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu membahas pengertian/definisi stres secara umum.

2.1.1 Definisi Stres

Menurut Robbins & Judge (2008:368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2005:351) stres adalah suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan/atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang.

Menurut Gitosudarmo & Sudita (2000:50) stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau organisasi lain. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan, yang berasal dari lingkungan eksternal atau dari luar diri seseorang. Menurut Ivancevich dkk (2006:295) stres adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Sedangkan Davis &

Newstrom (1994:195) memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Davis dan Newstrom (1994:195) mengemukakan bahwa gejala-gejala umum dari stres adalah:

1. Tekanan darah tinggi
2. Masalah pencernaan
3. Ketidakstabilan emosional
4. Perasaan tidak mampu menanggulangi
5. Bersikap tidak kooperatif
6. Susah tidur
7. Pemakaian minuman keras obat penenang dan/atau merokok secara berlebihan
8. Ketidakmampuan untuk santai
9. Kekhawatiran yang kronis
10. Kegelisahan dan ketegangan

Sedangkan gejala stres di tempat kerja menurut Gitosudarmo & Sudita (2000:51-52) ada tiga tingkatan yang berbeda yaitu:

1. Alarm (tahap peringatan dini)

Pada tahap ini merupakan awal dari reaksi tubuh terhadap adanya suatu tekanan atau stres. Reaksi awal pada umumnya terjadi dalam bentuk suatu pesan biokimia yang ditandai dengan adanya gejala seperti otot menegang, tekanan darah meningkat, denyut jantung meningkat dan lain sebagainya.

2. Resistance (perlawanan)

Tahap ini ditandai dengan adanya gejala ketegangan, kegelisahan, kelesuan dan

lain sebagainya yang menandakan seseorang sedang melakukan perlawanan terhadap stres. Perlawanan terhadap stres sering menimbulkan terjadinya kecelakaan, pengambilan keputusan yang kurang baik dan sakit-sakitan.

3. Exhaustion (peredaan)

Akhirnya pada tahap peredaan ditandai dengan runtuhnya tingkat perlawanan. Pada tahap ini akan muncul berbagai macam penyakit seperti, tekanan darah tinggi, penyakit jantung koroner, penyakit gula darah dan lain sebagainya.

Dari beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang juga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan atau tindakan melebihi kemampuannya, agar dapat menyesuaikan dirinya terhadap suatu tuntutan yang terjadi dalam lingkungan eksternalnya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan terjadi perkembangan berbagai macam gejala stres yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja mereka.

2.1.2. Definisi Stres Kerja

Luthans (dalam Assegaf, 2005:95) mendefinisikan stres kerja muncul sebagai hasil kurang sesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja tidak dengan sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stres kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar deadline. Stres kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi di dalam pekerjaan. Dampak dari stres

kerja tersebut karyawan menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi yang tidak stabil, ketegangan pada proses berfikir dan lemahnya kondisi fisik individu, yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya, yang kemungkinan terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dalam ketidakseimbangan itu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

2.1.3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Davis & Newstrom (1994:198) faktor-faktor penyebab stres kerja adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas penyelia yang jelek
4. Iklim politik yang tidak aman
5. Wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Konflik dan ketaksamaan peran
7. Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan
8. Perubahan tipe, khususnya jika penting dan tidak lazim, misalnya pemberhentian sementara
9. Frustrasi

Rahim (dalam Assegaf, 2005:96) disebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang menyebabkan stres kerja secara konseptual terdiri dari lima dimensi sebagai berikut ini:

1. Physical Environment

Lingkungan tempat bekerja yang tidak mendukung terselenggaranya proses bekerja yang baik.

2. Role Conflict

Mengindikasikan suatu tingkatan di mana individu mengalami ketidaksesuaian antara permintaan dan komitmen dari suatu peran.

3. Role Ambiguity

Mengindikasikan suatu kondisi di mana kriteria prioritas, harapan (expectations), dan evaluasi tidak disampaikan secara jelas kepada pegawai.

4. Role Overload

Mengindikasikan suatu tingkatan dimana permintaan kerja melebihi kemampuan pegawai dan sumber daya lainnya, serta suatu keadaan di mana pegawai tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang direncanakan.

5. Role Insufficiency

Mengindikasikan suatu kondisi di mana pendidikan, training, keterampilan, dan pengalaman pegawai tidak sesuai dengan job requirements.

Menurut Fathoni (2006:176) faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008:371) faktor potensial yang menyebabkan stres adalah:

1. Faktor-faktor lingkungan berupa:

- a. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.
 - b. Ketidakpastian politik memicu terjadinya stres.
 - c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.
2. Faktor-faktor organisasi berupa:
- a. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.
 - b. Tuntutan peran adalah berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.
 - c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.
3. Faktor-faktor Pribadi berupa:
- a. Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi.
 - b. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.1.4. Dampak Stres Kerja

Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres yang disebut *fight* atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari kedua reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres. Menurut Gitosudarmo & Sudita (2000:53) dampak stres kerja adalah:

1. Faktor fisik, yaitu berupa meningkatnya tekanan darah, meningkatnya kolesterol dan penyakit jantung koroner
2. Faktor psikologi, yaitu ketidakpuasan kerja, murung, rendahnya kepercayaan dan mudah marah
3. Faktor organisasi, yaitu ketidakhadiran, kelambatan-kelambatan, rendahnya prestasi kerja, kecelakaan kerja, sabotase.

Robins (2008: 375-377) membagi akibat stres ke dalam tiga kategori umum, yaitu:

1. Gejala Fisiologis (perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung)
2. Gejala Psikologis (ketidakpuasan kerja, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan)
3. Gejala perilaku (Perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur)

Sedangkan menurut Siagian (1995:148) dampak dari stres adalah:

1. Fisiologis: perubahan yang terjadi pada metabolisme seseorang, gangguan pada cara bekerja jantung, gangguan pada pernapasan, tekanan darah tinggi, pusing dan serangan jantung.
2. Psikologis: ketegangan, resah, mudah tersinggung, kebosanan dan bersikap menunda sesuatu tugas atau pekerjaan.
3. Keperilakuan: menurunnya produktivitas kerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, keinginan pindah ke organisasi lain yang makin besar, cara bicara yang berubah, gelisah dan sukar tidur dan bahkan mungkin mencari “pelarian” seperti merokok jauh lebih banyak dari yang normal dilakukannya, dan meminum minuman beralkohol melebihi kebiasaan orang yang bersangkutan.

2.1.5 Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Sebelum masuk ke cara-cara yang lebih spesifik untuk mengatasi stressor tertentu, harus diperhitungkan beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penanggulangan. Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkaitan dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja.

Siagian (1995:149) mengatakan kiranya sangat relevan untuk memperhatikan bahwa dikalangan para teoretisi dan praktisi manajemen tampaknya disepakati bahwa

tidak terlalu penting bagi manajemen untuk merisaukan timbulnya gejala-gejala stres apabila diperkirakan bahwa stres yang akan timbul hanya akan berada pada tingkatan yang rendah atau moderat. Alasannya ialah karena stres pada tingkat tertentu memang diperlukan karena dapat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja para karyawan. Tindakan manajemen baru diperlukan apabila gejala yang timbul akan berakibat pada stres yang berat atau stres yang meskipun tidak berat, akan tetapi diperkirakan akan berlangsung lama sehingga dikhawatirkan para karyawan tidak akan mampu mengatasinya sendiri dan oleh karenanya akan bersifat disfungsional dan menurunkan kinerja para karyawan. Strategi penanganan stres yang dapat ditempuh dapat diklasifikasikan pada dua kategori yaitu:

1. Pendekatan Individual

Dapat dikatakan bahwa orang pertama dan yang paling bertanggung jawab dalam menghadapi dan mengatasi stres adalah yang bersangkutan sendiri. Penelitian serta pengalaman banyak orang membuktikan bahwa berbagai strategi yang efektif untuk ditempuh meliputi manajemen waktu, olahraga yang teratur, pelatihan rileks dan memperluas jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasional

Untuk mengatasi berbagai gejala yang berakibat pada stres akan tetapi berada pada "wilayah kendali" manajemen, organisasi harus mengambil langkah-langkah tertentu yang dapat mencakup berbagai hal seperti: perbaikan proses seleksi dan penempatan, penggunaan prinsip-prinsip penentuan tujuan secara realistis, rancang bangun ulang pekerjaan, pengambilan keputusan yang partisipatif, proses komunikasi, dan program kebugaran.

Menurut Kreitner & Kinicki (2005:381) strategi manajemen stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Relaksasi otot

Sebutan persamaan yang umum dari berbagai teknik relaksasi otot adalah pernafasan yang lambat dan dalam dan suatu usaha yang sadar untuk memulihkan ketegangan otot. Diantara berbagai teknik yang tersedia, relaksasi progresif kontijensi adalah yang paling sering digunakan. Teknik ini terdiri atas menegangkan dan mengendurkan otot secara berulang-ulang yang diawali dari kaki dan terus meningkat ke muka.

2. Biofeedback

Sebuah mesin biofeedback digunakan untuk melatih orang mendeteksi dan mengendalikan gejala yang berkaitan dengan stres seperti otot yang tegang dan tekanan darah yang naik.

3. Meditasi

Meditasi mengaktifkan suatu respons relaksasi dengan mengarahkan ulang pemikiran seseorang jauh dari dirinya sendiri. Digunakan suatu prosedur empat langkah yaitu: (1) menemukan suatu lingkungan yang tenang, (2) Menggunakan suatu perangkat mental seperti suatu kata yang penuh perdamaian atau kesan yang menyenangkan untuk mengubah pikiran dari pikiran yang berorientasi secara eksternal, (3) mengabaikan pemikiran yang mengganggu dengan bersandar pada suatu sikap yang pasif, dan (4) mengasumsikan suatu posisi yang nyaman-lebih disukai yang duduk dengan posisi tegak, untuk menghindari ketegangan otot yang tidak henti atau pergi tidur.

4. Restrukturisasi Kognitif

Sebuah prosedur dua langkah diikuti. Pertama, proses pemikiran yang tidak rasional dan maladaptif di mana penyebab stres diidentifikasi. Langkah kedua terdiri atas penggantian pemikiran yang tidak rasional ini dengan pemikiran yang lebih rasional dan masuk akal.

5. Kesejahteraan Holistik

Mencakup dan melampaui pengurangan stres dengan memberikan saran agar individu berjuang untuk" suatu keseimbangan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial yang

harmonis dan produktif, yang muncul dengan penerimaan tanggung jawab pribadi seseorang untuk mengembangkan dan melekatkan pada suatu program promosi kesehatan.” Lima dimensi dari suatu pendekatan kesejahteraan holistik adalah sebagai berikut: (1) Tanggung jawab pribadi, (2) Kesadaran yang berkaitan dengan gizi, (3) Pengurangan stres dan relaksasi, (4) Kebugaran fisik, dan (5) Kepekaan terhadap lingkungan.

Sedangkan Ivancevich dkk (2006:313) menyatakan strategi manajemen stres kerja terdiri dari:

1. Program Pencegahan Organisasi

Dua tipe program organisasi yang spesifik menjadi sangat penting selama dua dekade terakhir :

a. Program bantuan karyawan

Suatu program tunjangan karyawan yang dirancang untuk mengatasi beragam masalah yang berhubungan dengan stres, termasuk kesulitan emosional dan perilaku, penyalagunaan zat terlarang, serta masalah pernikahan dan keluarga.

b. Program Kesehatan

Suatu program karyawan yang berfokus pada kesehatan fisik dan mental keseluruhan dari karyawan. Program kesehatan mungkin memasukkan beragam aktivitas yang dirancang untuk mengidentifikasi dan membantu dalam mencegah atau memperbaiki masalah kesehatan spesifik, bahaya kesehatan, atau kebiasaan kesehatan yang negatif.

2. Program Pendekatan Individual

Program pendekatan individual terdiri dari:

a. Teknik Kognitif

Adalah respons seseorang terhadap stressor menggunakan sarana proses kognitif, atau pemikiran.

b. Pelatihan Relaksasi

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menurunkan tingkat rangsangan seseorang dan membawa suatu keadaan yang lebih tenang, baik secara psikologis maupun fisiologis

c. Meditasi

Sejumlah besar orang melaporkan meditasi sebagai hal yang efektif dalam mengelola stres.

d. Biofeedback

Peran potensial dari biofeedback sebagai teknik manajemen stres individu dapat dilihat dari fungsi tubuh yang dapat, hingga tingkatan tertentu, dikendalikan secara sukarela atau sadar. Fungsi tubuh tersebut meliputi gelombang otak, detak jantung, ketegangan otot, temperatur tubuh, keasaman lambung, dan tekanan darah.

2.2 MOTIVASI KERJA

Motivasi merupakan sebuah mekanisme kontrol serupa dengan proses yang berlangsung dalam tubuh manusia yang mempertahankan temperatur di dalam tubuh tersebut. Motivasi memegang peranan perantara untuk mentransformasi kemampuan menjadi hasil pekerjaan. (Winardi, 2000:144).

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Nawawi (2005:351) mengemukakan bahwa kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau

menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Gibson & Ivancevich (1997:340) Motivasi telah didefinisikan sebagai semua kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Jadi, motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Sedangkan menurut Andrzej dan David (dalam Kasim & Mansor, 2007:111) motivasi merupakan satu proses pembuatan keputusan bagi membolehkan seseorang individu memilih hasil yang dikehendaki dan menentukan set tingkah laku yang bersesuaian untuk mencapainya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnyanya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia.

Maslow (dalam Dessler, 1992:331) mengemukakan bahwa secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Maslow (dalam Robins, 1996:200) memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order tinggi dan order rendah. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan keamanan sebagai kebutuhan order rendah dan kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu), sedangkan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya).

Herzberg (dalam Dessler, 1992:332) kemudian memilah teori Maslow di atas menjadi dua kebutuhan tingkat rendah yang terdiri dari fisiologis, rasa aman dan sosial serta kebutuhan tingkat tinggi yang terdiri dari ego dan perwujudan diri. Herzberg menyatakan pula bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi

kerja yang lebih baik tidaklah dapat memotivasi seseorang karena kebutuhan tingkat rendah memang dapat dipenuhi dalam waktu singkat. Apabila kebutuhan itu terpenuhi maka motivasi selanjutnya adalah dengan menawarkan uang yang lebih banyak atau kondisi yang lebih baik. Cara yang tepat untuk memotivasi seseorang adalah dengan mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang tersebut memperoleh rasa keberhasilan dengan melakukan pekerjaan tersebut. Pada akhirnya orang tersebut akan terus termotivasi untuk memenuhi idaman tanpa ada batasnya dalam rangka pemuasan kebutuhan tingkat tingginya seperti keberhasilan dan pengakuan. Namun proses untuk melakukan motivasi dengan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi memang harus melalui kebutuhan tingkat rendahnya.

Selanjutnya, Maslow (dalam Mangkunegara, 2001:96) mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen kebutuhan aktualisasi diri. Dalam studi motivasi lainnya, McClelland (dalam Mangkunegara, 2001:97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut ini :

- a. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*). Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland (dalam Robins, 1996:205) berpendapat bahwa, peraih prestasi tinggi memperbedakan diri mereka dari orang-orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka mendapat umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang sedang-sedang tantangannya.

Kebutuhan kedua yang dipencilkan oleh McClelland adalah pertalian atau afiliasi (*need for affiliation*). Kebutuhan ini menerima perhatian paling kecil dari para peneliti. Afiliasi dapat dimiripkan dengan tujuan-tujuan Carnegie (dalam Robins, 1996:206) yaitu hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang-orang lain. Individu-individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang sangat melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.

Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang-orang lain. Individu-individu dengan kekuasaan yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditaruh ke dalam situasi kompetitif dan berorientasi-status, dan cenderung lebih peduli akan *prestise* (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang-

orang lain dari pada kinerja yang efektif. Orang-orang yang memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan lebih menyukai situasi dimana mereka dapat memperoleh dan mempertahankan kendali sarana untuk mempengaruhi orang lain. Mereka suka berada dalam posisi memberikan saran dan pendapat, serta membicarakan orang lain sebagai alat. Dengan cara ini mereka dapat memenuhi kebutuhan akan kekuasaan.

McClelland (dalam Dessler, 1992:335) mengemukakan bahwa setiap orang memiliki semua kebutuhan itu dalam kadar tertentu. Tetapi, tidak ada dua orang yang sama memiliki semua kebutuhan itu dalam proporsi yang sama. Sebagai contoh, seseorang mungkin memiliki kebutuhan untuk berprestasi dengan kadar tinggi tetapi rendah kadar kebutuhan afiliasinya. Orang lain mungkin memiliki kebutuhan berafiliasi dengan kadar tinggi, tetapi rendah kadar kebutuhannya untuk berkuasa.

Sedangkan teori motivasi menurut Ashar SM (dalam Agustina: 2-3) adalah sebagai berikut :

a. Teori Hierarchy of Need Abraham Maslow

Maslow mengutarakan hasil pemikiran bahwa pada intinya manusia mempunyai 5 tingkat kebutuhan (*hierarchy of needs*) sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (faal), seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan akan udara segar (oksigen).
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik.
3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (*belonging*).
4. Kebutuhan harga diri, terdiri dari dua jenis yaitu faktor internal meliputi kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi, dan kompetensi. Faktor eksternal meliputi kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*) dan status.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, meliputi kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh.

b. Teori Clayton Alderfer

Teori ini dikenal dengan ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth Needs*). Secara konseptual teori ERG mempunyai persamaan dengan teori yang dikembangkan Maslow.

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*), meliputi memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel, dan mobil.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), meliputi berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh.

c. Teori Dua Faktor Frederic Herzberg

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang ia namakan faktor motivator mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yaitu :

1. Tanggung jawab (*responsibility*)
2. Kemajuan (*advancement*)
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Capaian (*achievement*)
5. Pengakuan (*recognition*)

Faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan (kelompok hygiene), yaitu :

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan
2. Penyeliaan
3. Gaji

4. Hubungan
5. Kondisi kerja

d. Teori Kebutuhan Mc. Clelland

1. Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*), yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi dari pada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dalam penelitiannya menemukan bahwa mereka yang memiliki *nAch* yang tinggi ialah para wirausaha yang berhasil.
2. Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need for Power*), yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.
3. Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need for Affiliation*), yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern dari seseorang. Menurut Sutrisno (dalam Wardani 2009:4) antara lain :

1. Faktor internal, meliputi:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Dan keinginan untuk berkuasa
2. Faktor eksternal, meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Adanya penghargaan atas prestasi
- f. Peraturan yang fleksibel
- g. Status dan tanggung jawab

2.3 KINERJA

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2007:4)

2.3.1. Pengertian Kinerja

Wood et al (dalam Dongoran, 2005:80) menyebutkan bahwa kinerja adalah ringkasan ukuran jumlah dan mutu kontribusi tugas individu atau kelompok pada unit kerja organisasi. Pengertian kinerja karyawan menurut Simamora (dalam Nurhendar, 2007:5) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Hanafi (dalam Ardiani, 2007:21) kinerja adalah suatu usaha formal yang dilaksanakan perusahaan untuk mengevaluasi efisien dan efektivitas dari aktivitas perusahaan yang telah dilaksanakan pada periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (dalam Aritonang, 2005:5) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Sedangkan Ilyas (dalam Dwilita, 2008) kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:99) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Personal factors

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. Leadership factors

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Team factors

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja

4. System factors

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

5. Contextual/situational factors

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Muhammad (dalam Simamora, 2010:10) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor kepemimpinan yang meliputi faktor tim (kualitas dukungan dan semangat yang diberikan dalam satu tim) yang terdiri dari
 - a. Faktor Sistem (sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi)
 - b. Faktor Konsitusional (tekanan perubahan lingkungan eksternal dan internal)
2. Faktor Intern (kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, kondisi keluarga) dan Ekstern (peraturan ketenagakerjaan, pesaing, nilai sosial, kondisi ekonomi)
3. Faktor Kedisiplinan (semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan)

2.3.3 Penggunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan lain. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Handoko, 3) penilaian kinerja (*performance appraisal*) melibatkan evaluasi *judgmental* dari karakter, perilaku, atau pencapaian dari pekerja yang selanjutnya menjadi dasar untuk membuat keputusan dan rencana pengembangan personal. Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Wandatama, 2008:22) terdapat enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Kriteria tersebut, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, hubungan antar karyawan, pelayanan, dan nilai. Dari pengertian tersebut ada tiga aspek yang perlu dipahami dalam suatu organisasi, yaitu: (1) Kejelasan tugas atau tugas menjadi tanggung jawab, (2) Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan, (3) Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Riset menunjukkan penggunaan penilaian kinerja yang luas untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan

mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang nilainya buruk bisa menjadi sangat tidak menyenangkan.

2.3.4 Kinerja dari Sudut Pandang Keuangan (Kinerja Keuangan)

Isnawati dan Nerliana (2006:66) menyebutkan bahwa penilaian terhadap kinerja keuangan koperasi sangat penting untuk diketahui, terutama bagi pihak manajer atau pimpinan koperasi, karena penilaian tersebut dapat memberikan gambaran mengenai hasil-hasil yang telah dicapai koperasi di masa lalu dan waktu yang sedang berjalan, sehingga dapat diketahui kekuatan-kekuatan maupun kelemahan-kelemahan dari koperasi tersebut. Kinerja keuangan koperasi dapat diketahui dengan menganalisa laporan keuangannya terutama laporan neraca dan laporan laba-rugi dengan menggunakan teknik analisa rasio.

Noor (2009) mengemukakan diantara semua fungsi kegiatan, fungsi keuangan adalah fungsi yang cukup penting dalam mendukung kelancaran kegiatan usaha. Bagian keuangan memiliki tugas dalam mengelola keuangan koperasi, termasuk mengelola dan mendistribusikan dana kesetiap fungsi manajemen serta mengendalikan pengeluaran dana tersebut. Kondisi keuangan badan usaha menunjukkan kondisi keuangan yang dialami badan usaha yang bersangkutan, sebagaimana badan usaha koperasi, kinerja bendahara akan dapat diketahui dari laporan keuangan terdiri dari neraca, laporan perhitungan sisa hasil usaha (laba rugi), serta laporan keuangan lainnya dengan merujuk pada aspek likuiditas, aspek solvabilitas dan aspek rentabilitas sesuai dengan ketentuan dari Departemen Koperasi.

2.4. Perumusan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Bendahara

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000:55) stres dapat mempunyai dampak positif dan negatif terhadap prestasi kerja. Pada saat stres rendah atau tidak ada stres, pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat yang moderat menunjukkan bahwa pekerjaan termotivasi untuk memperbaiki tingkat prestasi kerjanya. Dalam hal ini stres pada tingkat tertentu bertindak sebagai stimulus atau dorongan untuk bertindak. Ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka prestasi menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena orang akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres dari pada untuk melakukan tugasnya.

Menurut Newstrom dan Davis (1994:201) stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu bendahara untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Adalah suatu rangsangan sehat mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Pada titik ini stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres 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: karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit dan tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Menurut Robbins (2001:801), logika yang mendasari U terbalik adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih insentif,

atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang, yang mengakibatkan kinerja menurun. Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu, dan terhadap perubahan intensitas stres. Artinya stres tingkat sedang sekalipun dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan akan melemahkan sumber daya energinya.

Higgins (dalam Nurhendar, 2007:6) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *Yerkes Podson* (Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

H1 = Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Bendahara

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang

sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual (Winardi, 2001:2)

Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya (kinerjanya) baik. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bendahara yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi Koperasi. Sedangkan sebaliknya jika bendahara memiliki motivasi kerja yang rendah, maka akan menghasilkan kinerja yang buruk bagi dirinya yang secara langsung akan berdampak buruk pula bagi kelangsungan hidup Koperasi.

H2 = Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Bendahara

2.4.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi Pada KPN Se Kota Bengkulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007), mengenai pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Aneka ilmu Semarang, hasil dari penelitian adalah tenaga kerja bagian produksi CV. Aneka Ilmu Semarang mengalami stres kerja dalam usahanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan, hal ini ditandai dengan persepsi responden sehubungan dengan penyebab stres yang ada diperusahaan seperti beban kerja, tekanan waktu, gaya kepemimpinan serta gejala stres yang dirasakan oleh responden seperti bosan terhadap pekerjaan, tidak sabar dan kelelahan.

Muarif (dalam Wandatama, 2008) meneliti mengenai Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Malang Post Cemerlang. Dalam penelitian ini yang menjadi

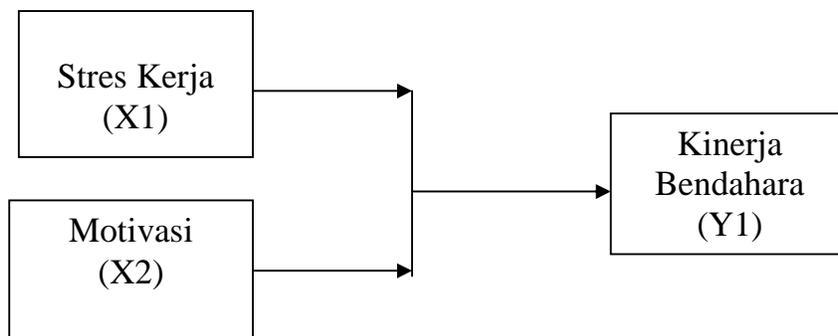
sampel adalah karyawan PT Malang Post Cemerlang. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada prestasi kerja karyawan.

H3 = Stres Kerja dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Bendahara

2.5 Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan di atas, maka dapat disusun model matematis yang menggambarkan bagaimana hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehubungan dengan hipotesis-hipotesis yang dikemukakan di atas terdapat dua variabel bebas atau variabel independen atau variabel eksogen atau variabel X1 yaitu stres kerja dan X2 yaitu motivasi, dengan satu variabel dependen atau variabel terikat atau variabel endogen, yaitu kinerja bendahara sebagai Y1 diperlihatkan pada diagram 2.1. berikut ini.

Diagram 2.1
Model Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris (*empirical research*). Penelitian empiris (*empirical research*) merupakan penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman (Indriantoro dan Supomo:2002).

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran pertanyaan dan pernyataan (Indriantoro dan Supomo,2002).

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Assegaf, 2005:95) mendefinisikan stres kerja muncul sebagai hasil kurang sesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja tidak dengan sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stres kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar deadline. Stres kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal.

Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan instrumen daftar pernyataan dengan menggunakan kuisioner yang diadopsi dari Hakim (2008). Daftar pernyataan

tersebut terdiri dari 7 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 poin dengan alternatif pilihan antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

b. Motivasi

Menurut Gibson & Ivancevich (1997:340) Motivasi telah didefinisikan sebagai semua kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Jadi, motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan instrumen daftar pernyataan dengan menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Huton et al (1996) dalam Trisnaningsih (2003). Daftar pernyataan tersebut terdiri dari 6 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 poin dengan alternatif pilihan antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

2. Variabel Dependen

Kinerja Bendahara

Menurut Mangkunegara (dalam Aritonang, 2005:5) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Variabel kinerja Bendahara Koperasi diukur dengan menggunakan instrumen daftar pernyataan dengan menggunakan kuisisioner yang diadopsi dari Hakim (2008) yang peneliti kembangkan sesuai kondisi Koperasi yang ada di Kota Bengkulu. Daftar

pernyataan tersebut terdiri dari 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 poin dengan alternatif pilihan antara 1 (sangat baik) sampai 5 (sangat kurang).

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2002). Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi (Indriantoro dan Supomo, 2002). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah bendahara Koperasi yang berada pada 120 Koperasi Pegawai Negeri (KPN) yang ada di seluruh Kota Bengkulu, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Bendahara Koperasi yang di jadikan populasi dalam penelitian. Sumber data di dapat dari Dinas Koperasi Kota Bengkulu.

Menurut Arikunto (1998), apabila jumlah subjek populasi lebih dari 100 maka sampel penelitian dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung waktu, tenaga dan dana serta besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Dikarenakan populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 populasi maka populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 50% dari populasi, itu dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga dalam penyebaran kuisioner, yaitu 50% dari 120 Koperasi Pegawai Negeri (KPN) yang ada di Kota Bengkulu, Jadi populasi dalam penelitian ini adalah 60 Koperasi Pegawai Negeri (KPN) yang ada di Kota Bengkulu

Tabel 3.1 Kerangka Populasi Koperasi Pegawai Negeri (KPN) di Kota Bengkulu Per 31 Desember 2010

NO	Nama Koperasi	Responden
1	Statistik Propinsi	1
2	Dinas Pariwisata	1
3	DLLJ Proponsi	1
4	Dis Pertamanan Kota	1
5	Kanwildekop/Bina Mandiri	1
6	Kawil Kehakiman	1

7	Dinas Perkebunan	1
8	Inspeksi Pajak	1
9	Dinas Sosial Propinsi	1
10	Kanwil Kehutanan	1
11	Kandepdikbudcam	1
12	Taman Budaya	1
13	Kanwil Pertanian	1
14	BKKBN Propinsi	1
15	Kanwil Transmigrasi	1
16	Disprindag Kota	1
17	Imigrasi	1
18	Politkes	1
19	Kanwil Kesehatan	1
20	Balai Pertanian	1
21	Pengadilan Tinggi	1
22	BPKP	1
23	Dinas Peternakan	1
24	Dinas Kebersihan	1
25	BKKBN Kota	1
26	Kandep Penerangan Kota	1
27	Angkasawan RRI	1
28	SKB (BPKB Propinsi)	1
29	Kandep Agama Kota	1
30	Dinas Kesehatan Kota	1
31	Pengadilan Agama	1
32	Dinas Perikanan Propinsi	1
33	Pemda Kota	1
34	Dinas P dan K Propinsi	1
35	BPMD Propinsi	1
36	Kanwil Agama	1
37	DPPKA Kota	1
38	KPKN	1
39	Diknas Kota	1
40	Kandepnaker Kota	1
41	Badan Pertanahan Propinsi	1
42	Kejaksaan Negeri	1
43	Statistik Kota	1
44	Dinas Perhubungan Kota	1
45	Pengadilan Negeri	1
46	BPN Kota	1
47	Bhakti Pustaka	1
48	Dana Artha	1
49	Kanwil P & K	1
50	Hikafaperta Mitra Sejahtera	1
51	KPN PBK	1
52	Dinas Perikanan Kota	1
53	SMA I	1
54	SMKK	1
55	Guru SMUN 2	1

56	Dinas Koperasi Kota Bengkulu	1
57	Guru SMP 1	1
58	KPN Sukamaju SLTPN 9	1
59	SMP 3	1
60	SMKN 4	1

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pengambilan sampel secara acak (*simple random sampling*) di mana semua bendara di setiap Koperasi mempunyai hak yang sama untuk dipilih menjadi sampel

Penelitian ini memilih 60 bendahara Koperasi pada 60 Koperasi sebagai sampel dari jumlah populasi 120 Koperasi. Penelitian ini membuat daftar nomor Koperasi dari nomor 1 sampai dengan 120 sebagai kerangka sampel. Selanjutnya pemilihan sampel secara acak dilakukan dengan sistem undian atau lotre. Nomor mana yang keluar maka dijadikan sebagai sampel. Pemilihan sampel dilakukan dengan memilih 60 nomor secara acak dari 120 nomor yang ada.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli/tanpa melalui perantara (Indriantoro dan Supomo, 2002). Data ini diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner dan observasi secara langsung kepada bendahara koperasi yang menjadi sampel penelitian

3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For Social Scients*) for Windows versions 16.0.

3.6.1 Uji Kualitas Data

Menurut Ghozali dan Imam (2005), kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian data dievaluasi melalui uji validitas dan uji realibilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

1) Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan tingkat akurasi data. Uji validitas dilakukan dengan uji homogenitas data dan ditentukan oleh proses pengukuran data (Indriantoro dan Supomo, 2002). Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat diukur.

Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi (*Pearson Correlation*). Kriteria yang ditetapkan dalam menentukan validitas data adalah r hitung (nilai koefisien korelasi) lebih besar dari r table (nilai kritis) pada taraf signifikan 0,05. Jadi jika nilai koefisien lebih besar dari nilai kritisnya maka instrumen pengukuran dapat dikatakan valid (Ghozali dan imam, 2005)

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama (Ghozali dan Imam, 2005). Akan tetapi, uji reliabilitas lebih dimaksudkan untuk mengukur konsistensi internal variabel dari pada stabilitasnya.

Pengukuran konsistensi internal yang sering dan banyak digunakan adalah *Cronbach's Alpha Coefficient*. Pengukuran koefisien alpha (α) ini dapat digunakan untuk menganalisis *multipoint-scaled items*. Koefisien alpha yang dihasilkan mempunyai rentang

antara 0,00 sampai 1,00. Apabila nilai *cronbach alpha* dari hasil pengujian $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel itu adalah reliable (Ghozali dan Imam, 2005)

3.6.2 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat pendekteksi yang baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji statistik dengan menggunakan *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* pada alpha sebesar 5%, jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test* lebih dari 0,05 (5%) berarti data terdistribusi normal (Ghozali dan Imam, 2005).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali dan Imam, 2005).

Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai-nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* tingkat kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* tidak lebih dari 10.

Syarat nilai *VIF* agar terbebas dari multikolinearitas bila nilai *VIF* hitung berkisar pada nilai 1 atau lebih rendah dari 10 (Ghozali dan Imam, 2005)

3.6.3 Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan yaitu model regresi linier berganda. Model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis secara langsung pengaruh variable independen yang terdiri dari: stres kerja dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja bendahara Koperasi. Hal ini berarti jumlah variabel pada model regresi linier berganda sebanyak 3 (tiga) variabel yaitu 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

Model regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh langsung stres kerja dan motivasi terhadap kinerja bendahara pada Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Se Kota Bengkulu, yaitu:

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

di mana :

Y1	=	Kinerja Bendahara
X1	=	Stres Kerja
X2	=	Motivasi
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
a	=	Konstanta
e	=	Error

3.6.3.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali dan Imam, 2005).

3.6.3.2 Uji Hipotesis

Untuk mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel tidak bebas) dilakukan uji model. Uji model dibutuhkan agar interpretasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen tidak keliru atau analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dengan benar dilakukan. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji-F dan uji-t pada taraf nyata 5%

1. Uji-F

Uji-F dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen. Prosedur pengujiannya adalah:

Jika probabilitas Sig. < alpha 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika probabilitas Sig. > alpha 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji-t

Uji-t dalam penelitian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau tidak. Prosedur pengujiannya adalah:

Jika probabilitas Sig. < alpha 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika probabilitas Sig. > alpha 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak