

ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION GERAKAN KONSEPSI FILOSOFI PETANI PANCUR KASIH PONTIANAK

Yulyarti Selvani

Email: yulyartiselvani@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life*, dan *stress* kerja terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan sampel yang digunakan seluruh karyawan berjumlah 33 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan menggunakan computer melalui program SPSS versi 22 (Statistical Program For Social Science, 22). Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* dan *stress* kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak dilihat dari Fhitung lebih besar dari Ftabel. Dan hasil uji t menunjukkan bahwa *quality of work life* dan *stress* kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

KATA KUNCI: *Quality of Work Life*, *Stress* Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik lagi. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan perlu melakukan upaya dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam setiap kegiatan usahanya. Namun dalam penerapannya, sering kali tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan perusahaan. Hal ini karena terdapat beberapa permasalahan baik itu dari proses pelaksanaan MSDM maupun karyawannya sendiri.

Terkait dengan permasalahan ini, perlu diketahui bahwa kinerja karyawan kemungkinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* dan *stress* kerja yang muncul saat atau sesudah karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Penerapan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan

mengetahui apa saja yang dibutuhkan karyawan dan penerapan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia kini menjadi keharusan bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk mengelola orang-orang secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2012:7): “manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja merupakan sistem manajemen atau cara pandang dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Menurut Cascio (2006:24), “*QWL in terms of employees’ perceptions of their physical and mental well-being at work*” yaitu, istilah QWL (*Quality of Work Life*) adalah hal persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik dan mental mereka di tempat kerja. Maka dari itu, peran penting dari kualitas kerja yaitu mengubah lingkungan kerja agar perusahaan secara teknis dan manusiawi membawa kepada QWL (*Quality of Work Life*) yang lebih baik (Arifin, 2012).

Cascio (2006:24) mengatakan bahwa “*QWL is simple-it involves giving workers the opportunity to make decisions about their jobs, the design of their workplaces, and what they need to make products or deliver services most effectively.*” yaitu QWL (*Quality of Work Life*) itu sederhana-hal ini meliputi pemberian kesempatan kepada pekerja untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan secara paling efektif.

Menurut Cascio (2006: 25), terdapat sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life*, yaitu:

1. *Employee Participation* (Partisipasi Karyawan), yaitu cara pandang yang digunakan untuk melihat karyawan apakah diikutkan dalam menentukan keputusan atas pekerjaan yang dimiliki.
2. *Career Development* (Pengembangan Karir), yaitu upaya organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan baik berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, ataupun perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. *Conflict Resolution* (Penyelesaian Konflik), yaitu upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan tentang pekerjaan yang dimilikinya.
4. *Communication* (Komunikasi), yaitu sarana bagi karyawan untuk membagikan informasi baik dari dalam maupun keluar organisasi untuk proses pengendalian manajemen, serta membantu karyawan untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan.
5. *Wellness* (Kesehatan), yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang diwujudkan dalam bentuk ketersediaan fasilitas yang memadai.
6. *Job Security* (Keamanan Kerja), yaitu diwujudkan dalam bentuk status kepegawaian yang dimiliki.
7. *A Safe Environment* (Lingkungan Kerja yang Aman), yaitu dapat berwujud lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menjalankan aktivitas.
8. *Equitable Compensation* (Kompensasi yang Layak), yaitu sistem imbalan yang diberikan kepada karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas kinerja dan pengabdian yang dilakukan terhadap pekerjaan.
9. *Pride* (Kebanggaan), yaitu rasa memiliki yang timbul dari dalam diri karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu, Arifin (2012) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang didapat Alfani (2018), yang menyimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stress kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan kinerjanya, dan berdampak buruk apabila tidak diatasi. Menurut Mangkunegara (2005:29), *stress* merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Menurut Hasibuan (2011: 203-204) *stress* karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. *Stress* adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Priansa (2017: 310-312), dalam konteks organisasi bisnis, *stress* dapat dipahami sebagai kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kinerja karyawan. *Stress* kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak, dan lainnya dari individu karyawan. *Stress* yang muncul pada karyawan bisa disebabkan oleh faktor internal, maupun eksternal.

Menurut Robbins (2017:430-432), terdapat tiga kategori dari sumber *stress* yang potensial: lingkungan, organisasional, dan pribadi. Faktor organisasional memiliki kategori sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan dari seseorang. Mereka meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.
2. Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi.
3. Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya.

Sedangkan, menurut Hasibuan (2011: 204), faktor-faktor penyebab *stress* karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
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.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, Nur (2013) yang menyatakan bahwa *stress* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wirawan (2009: 238) kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu. Sedangkan, menurut Wibowo (2012:2), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis & Jackson (2006: 51), penilaian kinerja karyawan bisa diukur dari beberapa indikator, sebagai berikut:

1. Kuantitas, merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.
2. Kualitas, merupakan ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi.
3. Keandalan, merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.
4. Kehadiran, merupakan ketaatan karyawan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Dibawah ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:100), sebagai berikut:

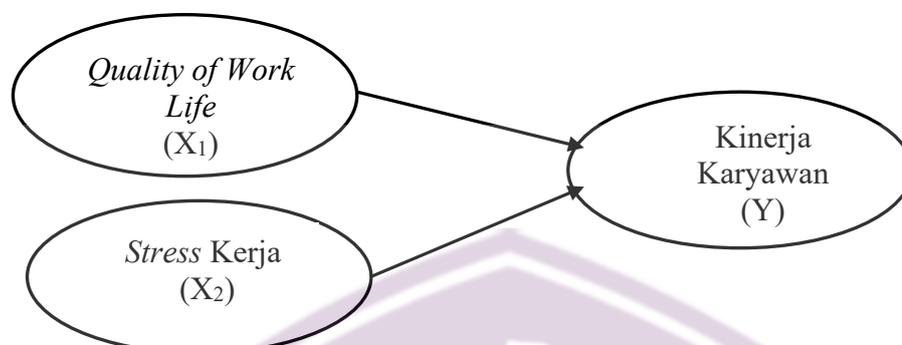
1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pengertian di atas adalah sebagai berikut:

- H1: *Quality of work life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.
- H2: *Stress* kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.
- H3: *Quality of work life* dan *stress* kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

Model dalam penelitian ini ditunjukkan lewat Gambar 1 di bawah ini:

**GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN**



Sumber: Data olahan, 2020

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan yang melakukan penjualan berjumlah 33 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan menggunakan *computer* melalui program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji F, uji t dan *R square*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil data kuesioner valid atau tidak dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (*df*).

Rumus r_{tabel} adalah $df = N - 2$ dengan taraf signifikansi 0,05.

**TABEL 1
UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Quality of work life</i> (X1)	Tabel X2.1	0,6801	0,3440	Valid
	Tabel X2.2	0,6275	0,3440	Valid
	Tabel X2.3	0,6174	0,3440	Valid
	Tabel X2.4	0,5557	0,3440	Valid
	Tabel X2.5	0,6002	0,3440	Valid
	Tabel X2.6	0,5448	0,3440	Valid
	Tabel X2.7	0,5810	0,3440	Valid

	Tabel X2.8	0,5985	0,3440	Valid
	Tabel X2.9	0,6801	0,3440	Valid
	Tabel X2.10	0,6275	0,3440	Valid
Stress Kerja (X2)	Tabel X3.1	0,5833	0,3440	Valid
	Tabel X3.2	0,8324	0,3440	Valid
	Tabel X3.3	0,9439	0,3440	Valid
	Tabel X3.4	0,9428	0,3440	Valid
	Tabel X3.5	0,9649	0,3440	Valid
	Tabel X3.6	0,9318	0,3440	Valid
	Kinerja karyawan (Y)	Tabel Y1.1	0,7972	0,3440
Tabel Y1.2		0,8088	0,3440	Valid
Tabel Y1.3		0,7972	0,3440	Valid
Tabel Y1.4		0,8088	0,3440	Valid
Tabel Y1.5		0,7470	0,3440	Valid
Tabel Y1.6		0,6775	0,3440	Valid
Tabel Y1.7		0,6424	0,3440	Valid
Tabel Y1.8		0,6232	0,3440	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Diketahui nilai r_{tabel} adalah 0,3440. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dari variabel *quality of work life* (X1), variabel *stress kerja* (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> (X1)	0,702	0,70	Reliabel
<i>Stress Kerja</i> (X2)	0,770	0,70	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	0,781	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Diketahui nilai *cronbach alpha* variabel *quality of work life* (X1) sebesar 0,702 > 0,70, variabel *stress kerja* (X2) sebesar 0,770 > 0,70 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,781 > 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

TABEL 3
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.05738891
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.094
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.830
Asymp. Sig. (2-tailed)		.496

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal. Hasil *Sig. (2-tailed)* diatas adalah $0,496 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

TABEL 4
UJI LINEARITAS VARIABEL QUALITY OF WORK LIFE DAN KINERJA KARYAWAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1.935	9	.215	61.889	.000
Kinerja Karyawan * Quality of Work Life	Between Groups	Linearity	1.882	1	1.882	541.594	.000
		Deviation from Linearity	.054	8	.007	1.926	.105
	Within Groups		.080	23	.003		
Total			2.015	32			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

TABEL 5
UJI LINEARITAS VARIABEL STRESS KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		1.802	6	.300	36.559	.000
Kinerja Karyawan * Stress Kerja	Between Groups	1.751	1	1.751	213.147	.000
	Deviation from Linearity	.051	5	.010	1.242	.318
	Within Groups	.214	26	.008		
Total		2.015	32			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Diketahui nilai *sig. deviation from linearity* pada variabel *quality of work life* adalah sebesar 0,105. Nilai $0,105 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel *quality of work life* dengan kinerja karyawan. Nilai signifikansi *deviation from linearity* pada variabel *stress kerja* (X2) adalah sebesar 0,318. Nilai $0,318 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel *stress kerja* dengan kinerja karyawan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai signifikansi *Sig.* $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya.

TABEL 6
UJI HETEROSKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.262	.114		2.299	.029
Quality of Work Life	-.134	.061	-.913	2.195	.076
Stress Kerja	-.087	.053	-.683	1.642	.111

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Diketahui nilai signifikansi variabel *quality of work life* (X1) sebesar 0,076 dan variabel *stress* kerja (X2) sebesar 0,111. Nilai signifikansi pada masing-masing variabel $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

TABEL 7
UJI MULTIKOLONIERITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.090	.207		-.436	.666		
Quality of Work Life	.744	.110	.698	6.731	.000	.162	6.170
Stress Kerja	-.272	.096	-.293	-2.826	.008	.162	6.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Diketahui nilai *tolerance* dari variabel *quality of work life* (X1) sebesar 0,162 $> 0,10$ dan variabel *stress* kerja (X2) sebesar 0,162 $> 0,10$. Nilai VIF dari variabel *quality of work life* (X1) sebesar 6,170 < 10 dan variabel *stress* kerja (X2) sebesar 6,170 < 10 . Berdasarkan pengujian tersebut artinya tidak terjadi multikolonieritas pada variabel *quality of work life* dan variabel *stress* kerja.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh variabel *quality of work life* (X1) dan *stress* kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

TABEL 8
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-.090	.207				-.436
Quality of Work Life	.744	.110	.698	6.731	.000	.162	6.170
Stress Kerja	-.272	.096	-.293	-2.826	.008	.162	6.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,698 X_1 - 0,293 X_2$$

Berikut ini penjelasan intreprerestasi dari regresi tersebut:

- Koefisien regresi variabel *quality of work life* memiliki nilai sebesar 0,698. Artinya variabel *quality of work life* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat *quality of work life* yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel *stress* kerja memiliki nilai sebesar -0,293. Artinya variabel *stress* kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat *stress* kerja yang menurun (rendah) dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Uji F

Uji F merupakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang di observasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X1, X2, X3 dan X4. Jika nilai *sig.* < 0,05 berarti model regresi sudah layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2.

TABEL 9
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.910	2	.955	271.809	.000 ^b
Residual	.105	30	.004		
Total	2.015	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Stress Kerja*, *Quality of Work Life*

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel *quality of work life* dan *stress* kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

6. Uji T

Uji t untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

TABEL 10
UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.090	.207		-.436	.666
Quality of Work Life	.744	.110	.698	6.731	.000
Stress Kerja	-.272	.096	-.293	-2.826	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Diketahui nilai signifikan variabel *quality of work life* (X1) sebesar 0,000 dan *stress* kerja (X2) sebesar 0,008 yang berarti nilai ini $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life* dan *stress* kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.

TABEL 11
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.646	.644	.059271

a. Predictors: (Constant), *Stress* Kerja, *Quality of Work Life*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Nilai *R square* adalah 0,646 atau sebesar 64,60 persen, yang artinya bahwa variabel *quality of work life* dan *stress* kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,60 persen sedangkan sisanya 35,40 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *quality of work life* dan *stress* kerja terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

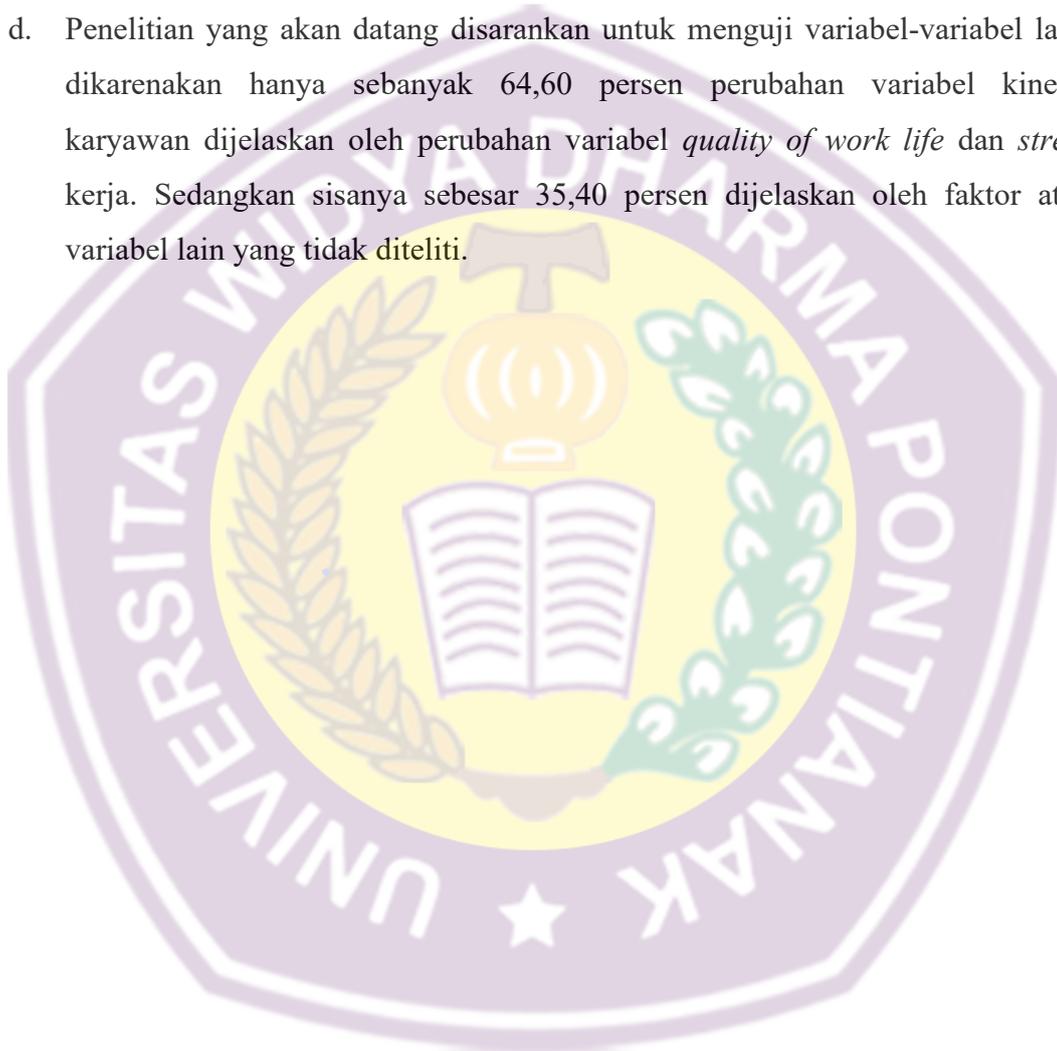
- a. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.
- b. *Stress* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.
- c. *Quality of work life* dan *stress* kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

- a. Sebaiknya pihak Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak lebih meningkatkan keamanan dalam bekerja dan terjamin (seperti memfasilitasi prasarana dengan menambah cctv, satpam, dan sebagainya), kemudian dengan pimpinan menyediakan waktu-tempat untuk menerima keluhan atau masalah yang karyawan hadapi baik sehingga karyawan merasa dihargai saat berada di lingkungan organisasi.
- b. Pihak Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur tetap mempertahankan aturan dan wewenang yang sudah baik dan jelas baik bagi organisasi maupun karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Sebaiknya Pihak Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur lebih memperhatikan setiap karyawan dalam mengelola *stress* kerja dengan baik. Pihak organisasi sebaiknya mempunyai agenda tetap seperti mengadakan kegiatan konseling atau *sharing* mengenai masalah yang dihadapi karyawan baik secara kelompok maupun individu, kemudian mengadakan kegiatan *retreat* maupun kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat meringankan *stress* sekaligus menambah semangat karyawan.
- d. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 64,60 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel *quality of work life* dan *stress* kerja. Sedangkan sisanya sebesar 35,40 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, Mufti Hasan. 2018. “Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Syariah Cab. Pekanbaru” *Jurnal Tabbaru*, vol. 1, no. 1, hal. 1-13.
- Arifin, Noor. 2012. “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara” *Jurnal Economica*, vol. 8, no. 1, hal. 11-21.
- Cascio, Wayne F. 2016. *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, edisi ketujuh. USA: McGraw Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi cet. 15. Jakarta: BumiAksara..
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur, Saina. 2013. “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate” *Jurnal EMBA*, vol. 1, no. 3, hal. 739-749.
- Priansa, 2017. Donni Juni. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, 2017. Stephen P, dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Cetakan kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, 2012. Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplkasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, edisi pertama, cetakan kesatu. Jakarta: Rajawali Pers, 2015