

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT CABANG NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2018

THE IMPACT OF WORK STRES ON EMPLOYEES' COMMITMENT IN BANK MUAMALAT INDONESIA EMPLOYEES BRANCH NUSA TENGGARA BARAT 2018

Miza Widhyani¹, Drs. Djoko Wahjuadi, M. M²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹Widhyanimiza@gmail.com, ²djokowahjuadi@gmail.com

Abstrak

Bank Muamalat Indonesia merupakan salah satu bank syariah di Indonesia. Karyawan Bank memiliki tuntutan pekerjaan seperti target kerja, dapat melayani nasabah dengan baik, memiliki *public speaking* yang bagus untuk menyampaikan informasi dan *handling complaint* di jam operasional, adanya tekanan pekerjaan dapat menyebabkan stres pada karyawan, sedangkan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan diperlukan karyawan dengan komitmen yang tinggi.

Penelitian bertujuan untuk melihat tingkat stres kerja, tingkat komitmen kerja dan pengaruh stres kerja karyawan terhadap komitmen kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 87 karyawan dari total keseluruhan 103 karyawan. Penelitian menggunakan uji normalitas dengan metode *kolmogorov smirnov*, uji heterokedasitas dengan metode *spearman rho* dan uji koefisien determinasi sedangkan teknik analisis yang diterapkan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana

Hasil pengolahan data menunjukkan tingkat stres karyawan tinggi sebesar dan tingkat komitmen karyawan rendah sebesar penelitian berhasil membuktikan hipotesis yang diterima yaitu H_1 yang membuktikan stres kerja karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap komitmen kerja karyawan artinya ketika stres kerja meningkat maka akan menurunkan komitmen kerja dan sebaliknya, Ketika stres kerja menurun maka akan meningkatkan komitmen kerja.

Kata Kunci : Stres kerja, Komitmen kerja, Bank

Abstract

Bank Muamalat Indonesia is one of the Islamic banks in Indonesia. Bank employees have job demands such as work targets, can serve customers well, have good public speaking to convey information and handling complaints at operational hours, job pressure can cause stres to employees, while to maintain the existence of the company employees are required with high commitment .

The research aims to look at the level of work stres, the level of work commitment and the effect of employee work stres on the work commitments of Bank Muamalat West Nusa Tenggara employees. The method used is a quantitative approach. Data was collected by distributing questionnaires to 87 employees out of a total of 103 employees. The study used the normality test with the Kolmogorov Smirnov method, heterokedacity test with the Spearman Rho method and the test coefficient of determination while the analysis technique applied was descriptive analysis and simple linear regression analysis.

The results of data processing showed a high level of employee stres and a low level of employee commitment, the study proved that the hypothesis was H_1 which proves employee work stres has a negative significant effect on employee work commitment which means that work stres increases will reduce work commitment and vice versa, when work stres decreases it will increase work commitment.

Keywords: Job stres, work commitment, bank

1. Pendahuluan

Semua perusahaan yang bergerak dibidang perbankan tentu ingin memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabahnya, oleh karena karyawan bank mempunyai target yang biasanya dialami karyawan pada bagian *marketing*, jam kerja yang tinggi dan kualitas pekerjaan yang harus dapat dipenuhi seperti mampu memberikan pelayanan nasabah sehingga harus mampu menguasai *public speaking* yang baik agar dapat mengkomunikasikan

informasi yang ada kepada nasabah, *handling complaint*, memastikan alat hitung dan computer bekerja dengan baik, melakukan perhitungan setor dan tarik tunai, melayani transaksi *non* tunai, melakukan *update* data di system computer dan menandatangani slip, *jobdesk* karyawan banyak dalam satu waktu sehingga dampak permasalahan tersebut akan berpengaruh pada kondisi psikologi karyawan, yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan stres kerja bagi para karyawan. Stres kerja, oleh para ahli pelaku organisasi telah dinyatakan sebagai penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Teknologi yang terus berkembang pada dunia perbankan juga menuntut karyawan untuk dapat menguasainya.

Internet telah mengubah lingkungan kerja, lingkungan bisnis, dan bersaing lingkungan dalam siklus hubungan interdependen. Internet menjadi katalis untuk model bisnis baru, strategi, dan struktur organisasi. memperkenalkan faktor-faktor baru yang telah mempengaruhi skenario kompetitif, persaingan baru, pesaing baru, dan jenis tekanan baru. Era digitalisasi seperti sekarang ini, karyawan bank harus banyak meningkatkan kemampuan di bidang digital dan teknologi. Posisi pegawai bank yang terancam digantikan oleh mesin adalah *front office* dan *customer service* sehingga karyawan bank saat ini dituntut untuk memperbanyak *skill*^[2] Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kondisi psikologis pikiran yang disebabkan oleh stresor pada bekerja seperti sifat pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tidak ada kontrol atas alur kerja seseorang, tingkat dukungan sosial yang sedikit, kurangnya kejelasan peran, tingkat konflik terkait pekerjaan yang tinggi, perasaan tidak aman kerja, pelecehan dan kekerasan di tempat kerja^[3].

Penelitian lainnya dilakukan oleh Caesarani dan Riana dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa” dengan objek penelitian 65 karyawan Sari Segara Resort Villa di Bali. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional artinya karyawan yang memiliki stres kerja akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. artinya karyawan yang mengalami stres kerja akan mengakibatkan keinginan (*Turnover Intention*) untuk keluar dari perusahaan^[8]. Berdasarkan jurnal tersebut menghasilkan adanya pengaruh antara stres kerja dan komitmen kerja., ketika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat komitmen yang rendah. Dilihat dari fenomena yang terjadi di perbankan dari adanya tuntutan pekerjaan karyawan yang terus meningkat agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis atau perusahaan yang menawarkan layanan sejenis maka perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik dan loyalitas yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan bersama dan perusahaan juga memerlukan karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi untuk tetap mempertahankan eksistensi perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Maka tujuan dari penelitian ini untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui tingkat stres kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Nusa Tenggara Barat tahun 2018.
- 2) Mengetahui tingkat komitmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Nusa Tenggara Barat tahun 2018.
- 3) Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Nusa Tenggara Barat tahun 2018.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

Stres adalah reaksi nonspesifik tubuh terhadap setiap tekanan permintaan yang terjadi. Stres mempengaruhi orang dengan cara yang berbeda tergantung dari individual^[4]. Sedangkan komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan bersedia melakukan upaya atas pekerjaannya jika komitmen organisasi tinggi maka karyawan akan bersedia untuk membantu organisasi ketika dalam masalah. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung pergi pada untuk pekerjaan yang lebih baik, karyawan yang memiliki komitmen yang rendah memiliki niat yang kuat untuk pergi dan sulit untuk memotivasi^[6]. Faktor-faktor komitmen karyawan adalah kompensasi, karakteristik pekerjaan, dukungan pengawas, kebijakan kerja / hidup, pelatihan, pengembangan dan peluang karir^[2].

Dimensi dari variabel stres kerja karyawan stres digolongkan menjadi tiga katogori yaitu faktor stres dari lingkungan luar yang terdiri dari aspek ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi, faktor yang kedua adalah faktor stres individu yang terdiri dari masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi sedangkan faktor yang terakhir adalah faktor stres dari organisasi yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi^[1]. Sedangkan untuk dimensi variabel komitmen kerja karyawan terbagi menjadi tiga konsep komitmen dimensi ini meringkas visi dari perbedaan tingkat komitmen yaitu karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada di dalam organisasi karena mereka ingin, karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat tetap karena mereka perlu dan karyawan dengan komitmen normatif yang kuat tetap menjadi anggota organisasi karena mereka merasa mereka harus melakukannya^[5]

Karyawan mungkin dipengaruhi secara negatif oleh stres dan ketidakpastian yang diciptakan oleh penurunan semangat kerja dan mungkin bereaksi dengan komitmen organisasi yang berkurang, akibatnya karyawan akan lebih sedikit keterlibatan dalam pekerjaan dan mengurangi upaya kerja^[12].

2.2 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat. Data didapatkan dari penyebaran kuesioner ke 87 karyawan dengan menggunakan skala likert empat poin. Sebanyak 18 pernyataan digunakan untuk mengukur stres kerja menggunakan teori Robbins dan Judge dan 9 pernyataan digunakan untuk mengukur komitmen kerja menggunakan teori Meyer dan Allen.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana yaitu regresi sederhana terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independent, regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal^[11] persamaan umum regresi linier sederhana ^[7]: $Y = a + bX$(1)

Keterangan: Y= Komitmen kerja; a = Konstanta ; b = Koefisien regresi ; X= Stres kerja

3. Pembahasan

3.1 Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	40	46 %
	Wanita	47	54 %
Total		87	100 %

Sumber : Data primer diolah

Hasil yang ditemukan dari 87 karyawan adalah pria memiliki jumlah 40 karyawan atau 46 % sedangkan karyawan wanita sebanyak 47 atau 54 %. Ini menunjukkan jumlah sampel wanita lebih banyak dibandingkan jumlah sampel pria.

Tabel 2. karakteristik Usia Responden

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase
Usia	20 – 25 Tahun	15	17,2 %
	26 – 30 Tahun	35	40,2 %
	31 – 35 Tahun	26	29,9 %
	36 – 40 Tahun	10	11,5 %
	41 – 45 Tahun	0	0 %
	46 – 50 Tahun	1	1,1 %
	>50 Tahun	0	0 %
Total		87	100 %

Sumber : Data primer diolah

Hasil dari tujuh klasifikasi pada kelompok usia 20 hingga 25 tahun berjumlah 15 atau 17,2 %. Kemudian pada rentang usia 26 hingga 30 tahun berjumlah 35 atau 40,2 % yang memiliki persentase paling tinggi sehingga usia 26 – 30 tahun mendominasi responden berdasarkan usia. Sedangkan karyawan yang berusia 36 hingga 40 tahun memiliki jumlah yang lebih sedikit yaitu sebanyak 10 responden atau 11,5 % sedangkan rentang usia 46 hingga 50 tahun hanya 1,1 % atau satu responden.

Tabel 3. karakteristik Tingkat Pendidikan

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	3	3,4 %
	Diploma	9	10,3 %
	S1	59	67,8 %
	S2	16	18,4 %
Total		87	100 %

Sumber : Data primer diolah

Hasil Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada Tabel 3, tingkat pendidikan yang memiliki responden terbanyak adalah S1 sebanyak 59 responden atau 67,8 % dan untuk S2 sebanyak 16 responden atau 18,4 %. Sedangkan untuk tingkat pendidikan Diploma berjumlah 9 responden atau 10,3 % dan persentase terendah sebesar 3,4 % atau 3 responden.

Tabel 4. karakteristik Status Responden

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Status	Menikah	50	57,5 %
	Belum Menikah	29	33,3 %
	Cerai	8	9,2 %

Total	87	100 %
-------	----	-------

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4 menunjukkan karyawan dengan status sudah menikah sebanyak 50 responden dengan persentase 57,5%, karyawan yang berusia dengan rentang 26-30 tahun yaitu usia ideal untuk menikah sedangkan yang terendah adalah karyawan dengan status cerai sebanyak 8 responden atau 9,2% dan status karyawan belum menikah sebesar 33,3 % atau 29 responden.

Tabel 5. karakteristik Lama Bekerja Responden

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Lama Bekerja	< 1 Tahun	11	12,6 %
	1 - 3 Tahun	20	23 %
	4 - 6 Tahun	35	40,2 %
	7 - 9 Tahun	17	19,5 %
	9 - 11 Tahun	1	1,1 %
	>11 Tahun	3	3,4 %
Total		87	100 %

Sumber : Data primer diolah

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja tertinggi didominasi dengan klasifikasi rentang 4 – 6 tahun sebanyak 35 responden atau 40,2 % dan tertinggi kedua sebesar 23 % atau 20 responden yaitu klasifikasi rentang lama bekerja selama 1-3 tahun, persentase karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun sebanyak 11 responden atau 12,6 %

3.2 Analisis Deskriptif

3.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Tabel 6. Tanggapan Responden Untuk Variabel Stres Kerja

Item	STS	TS	S	SS	Jumlah	Skor	Persentase	Skor Ideal
1	10	21	41	15	87	248	67,52 %	348
2	2	10	29	46	87	293	84,19 %	
3	3	16	42	26	87	281	80,74 %	
4	9	9	39	30	87	264	75,86 %	
5	7	7	46	27	87	267	76,72 %	
6	6	12	37	32	87	269	77,29 %	
7	3	27	37	20	87	248	71,26 %	
8	3	15	22	47	87	287	82,47 %	
9	5	21	36	25	87	255	73,27 %	
10	4	12	20	51	87	292	83,90 %	
11	4	8	31	44	87	289	83,04 %	
12	3	8	28	48	87	295	84,77 %	
13	3	12	34	38	87	281	80,74 %	
14	5	16	18	48	87	283	81,32 %	
15	2	20	41	24	87	261	75,00 %	
16	7	21	38	21	87	247	70,97 %	
17	3	16	39	29	87	268	77,01 %	
18	2	8	37	40	87	291	83,62 %	
						4.906	78.31 %	

Sumber : Data primer diolah

Tabel 6 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel stres kerja menunjukkan bahwa jawaban dari responden di dominasi dengan jawaban sangat setuju dan setuju dikatakan bahwa stres kerja pada Bank Muamalat adalah tinggi dengan tingkat persentase 78,31 %. Terlihat persentase tertinggi adalah 84,77 % atau 48 karyawan menjawab sangat setuju dan 28 responden menjawab setuju dengan item 12 yang menunjukkan karyawan melakukan pekerjaan lebih dari satu dalam satu waktu, faktor stres dari organisasi pada karyawan Bank khususnya *frontlinier* yang terdiri dari *teller* dan *customer service* dituntut untuk dapat mendengarkan masalah yang dihadapi oleh nasabahnya dan harus mampu untuk menjelaskan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi nasabah dengan baik dan ramah agar nasabah merasa nyaman, bahkan karyawan memiliki delapan jam untuk operasional pelayanan nasabah dan di tambah dengan jam lembur ketika laporan transaksi nasabah belum selesai, spesifikasi tugas dari *customer service* yang harus dimiliki ketika berhadapan dengan nasabah seperti

komunikator, memberikan informasi, melayani pembukuan, *handling complaint*, pelayanan jasa produk, sedangkan untuk *teller* memiliki tugas memastikan alat hitung dan computer bekerja dengan baik, melakukan perhitungan setor dan tarik tunai, melayani transaksi *non* tunai, melakukan *update* data di system computer dan menandatangani slip. Karyawan pada posisi *frontlinier* harus mampu menyelesaikan tugasnya selama jam pelayanan dengan cepat sehingga dapat mengakibatkan tekanan pekerjaan yang dapat menjadi faktor stres organisasi.

Faktor stres tertinggi kedua ada pada item 2 sebesar 84,19 % atau 46 karyawan menjawab sangat setuju dan 29 responden menjawab setuju yang berkaitan dengan karyawan merasa kebutuhannya lebih tinggi daripada penghasilan yang didapatkan dengan adanya tanggung jawab yang besar dan jam kerja yang tinggi karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang harus dikerjakan. Faktor stres tertinggi yang ketiga sebesar 8,90 % yang berkaitan dengan adanya desakan waktu kerja membuat karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, desakan waktu kerja yang tinggi biasanya dirasakan karyawan pada bagian *marketing*, bagian marketing memiliki tekanan kerja dimana karyawan tersebut harus dapat memenuhi target nasabah dalam waktu tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan, bukan hanya target tekanan dari target penjualan namun marketing juga harus dapat *handling complaint* ketika bertemu dengan nasabah yang memiliki keluhan tentang produknya.

Selanjutnya pada Tabel 6 juga dapat dilihat persentase terendah yaitu faktor penyebab stres karyawan terkecil adalah 67,52 % atau 15 karyawan menjawab sangat setuju dan 41 menjawab setuju dengan item 1 yang menunjukkan harga kebutuhan yang tidak stabil menyebabkan tekanan pada diri karyawan. Walaupun Indonesia termasuk negara berkembang yang tingkat perekonomiannya belum stabil namun karyawan Bank Muamalat memiliki gaji diatas upah minum rakyat dan difasilitasi dengan tunjangan yang baik seperti bonus dan asuransi sehingga faktor stres lingkungan luar memiliki kontribusi yang rendah dalam mempengaruhi stres karyawan.

3.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Kerja

Tabel 7. Tanggapan Responden Untuk Variabel Komitmen Kerja

Item	STS	TS	S	SS	Jumlah	Skor	Persentase	Skor Ideal
1	23	30	33	1	87	209	60,05 %	348
2	16	23	48	0	87	206	59,19 %	
3	6	21	57	3	87	231	66,37 %	
4	3	42	41	1	87	214	61,49 %	
5	10	19	54	4	87	226	64,94 %	
6	6	31	48	2	87	220	63,21 %	
7	9	26	51	1	87	218	62,64 %	
8	11	36	38	2	87	205	58,90 %	
9	11	37	37	2	87	204	58,62 %	
						1.933	61,71 %	

Sumber : Data primer diolah

Tabel 7 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel komitmen kerja secara keseluruhan menjawab setuju atau dapat dikatakan bahwa komitmen kerja dengan persentase 61,71 %. Persentase tertinggi yang menjadi faktor utama komitmen karyawan dalam penelitian ini terkait jawaban hasil responden sebesar 66,37 % yang ditunjukkan item 3 yaitu 57 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju terkait pernyataan nilai-nilai yang diterapkan perusahaan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki karyawan yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi. Tabel 7 menunjukkan persentase terendah pada item 9 sebesar 58,62 % yang menunjukkan pernyataan bekerja diperusahaan ini membuat karyawan yakin dengan masa depannya, salah satu faktor penyebab keyakinan karyawan rendah dengan masa depannya bekerja sebagai karyawan bank adalah yaitu perkembangan teknologi dan *digitalisasi* yang nantinya akan mengambil alih sebagian dari pekerjaan karyawan. Dampak yang dirasakan oleh karyawan adalah bank mengurangi jumlah karyawan dan memaksimalkan teknologi yang dapat digunakan untuk efisiensi sehingga dapat menyebabkan krisis kepercayaan pada diri karyawan akan kelanjutan dari pekerjaan yang dijalannya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan karyawan Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat memiliki komitmen yang rendah.

3.3 Uji Validitas dan Reabilitas

Alat ukur atau instrument yang baik harus memenuhi dua syarat yaitu validitas dan reabilitas. Suatu alat ukur yang tidak realibel atau tidak valid akan menghasilkan kesimpulan yang bias, kurang sesuai dengan yang seharusnya dan akan memberikan informasi yang keliru mengenai suatu objek. Jika informasi yang keliru digunakan sebagai dasar pertimbangan ketika mengambil keputusan maka keputusan tersebut tidak tepat^[10].

3.3.1 Hasil Uji Validitas Stres Kerja dan Komitmen kerja

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid atau tidak validnya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan *level of signifikan 5%* terhadap nilai korelasinya. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Secara keseluruhan pada item pertanyaan kuesioner stres kerja dan komitmen kerja dinyatakan valid karena tingkat signifikansi seluruh item kurang dari 0,05^[9].

3.3.2 Hasil Reabilitas Stres Kerja dan Komitmen Kerja

Uji reabilitas merupakan ukuran hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, Jika nilai Alpha >0,6 maka reliable^[11]

Tabel 8. Hasil Olah Data Uji Reabilitas Operasional Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	18

Sumber : Hasil output SPSS pengolahan data primer

Tabel 9. Hasil Olah Data Uji Reabilitas Operasional Variabel Komitmen Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

Sumber : Hasil output SPSS pengolahan data primer

Pada penelitian ini, *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan pada variabel stres kerja (X) sebesar 0,937 dan pada variabel komitmen kerja (Y) sebesar 0,787. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dan variabel komitmen kerja dapat dikatakan *reliable* atau handal karna lebih dari 0,60.

3.4 Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas

Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya jika data lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal^[7].

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Studentized Deleted Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0040071
	Std. Deviation	1.02126048
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.046
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064

Sumber : Hasil output SPSS pengolahan data primer

Hasil pengolahan penulis menunjukan nilai signifikansi untuk data stres kerja dan komitmen kerja 0,064. Karena nilai data lebih dari 0,05 kesimpulannya data stres kerja dan komitmen kerja terdistribusi normal.

3.4.2 Uji Heterokedasitas

Jika korelasi antara variabel independent dengan residual didapat signifikansi >0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heterokedasitas^[7].

Tabel 11. Metode korelasi *Spearman's rho*

Correlations		trans_X	ABS_RES
Spearman's rho	trans_X	1.000	.035
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.746

	N	87	87
ABS_RES	Correlation Coefficient	.035	1.000
	Sig. (2-tailed)	.746	.
	N	87	87

Sumber : Hasil output SPSS pengolahan data primer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara variabel stres kerja dan *absolute residual* memiliki signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,746. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedasitas.

3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah^[12].

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.295	.64510

Sumber : Hasil output SPSS pengolahan data primer

Hasil Tabel 12, angka R Square adalah 0,303 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,550 \times 0,550 = 0,303$. Angka R square dikatakan sebesar 30,3 % dari komitmen kerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, dan untuk sisanya sebesar 69,7 % ($100\% - 30,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain selain stres kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3.6 Regresi Linier Sederhana

Tabel 13. Koefisien Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.613	.193		18.676	.000
	trans_X	-.294	.048	-.550	-6.078	.000

a. Dependent Variable: trans_Y

Sumber : Hasil output SPSS pengolahan data primer

Tabel 13 menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel stres kerja dan komitmen kerja sebesar -0,550. Hubungan antara variabel tersebut sebesar 55% Nilai minus (-) menunjukkan adanya arah hubungan yang negative pada variabel yaitu hubungan yang berbanding terbalik. Sehingga jika terjadi peningkatan pada stres kerja (variabel X) maka akan terjadi penurunan pada komitmen kerja (Variabel Y) dan sebaliknya, diketahui tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel stres kerja (X) terhadap variabel komitmen kerja (Y). Pada Tabel 13 di kolom *Unstandardized Coefficients* terdapat koefisien B yang terdiri dari nilai konstanta (a) 3,613 dan koefisien regresi sebesar -0,294. Kemudian nilai-nilai pada output tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi : $Y = 3,613 - 0,294x$ Artinya,

1. Jika variabel bebas (X) memiliki nilai 0, maka Y akan memiliki nilai sebesar 3.613
2. Jika variabel bebas (X) memiliki nilai -0.294, maka setiap kenaikan X dalam satuan akan menurunkan nilai Y sebesar -0.294. artinya semakin naik X maka akan semakin turun Y karena nilai persamaan yang di dapat tidak searah.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan untuk membuktikan apakah stres kerja dapat memprediksi komitmen karyawan Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat, langkah-langkah pengujian sebagai berikut^[9]:

1. Merumuskan Hipotesis
 H_0 = Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat
 H_1 = Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat
2. Menentukan t hitung

t hitung merupakan *output* dari koefisien pada regresi linier sederhana sebesar -6,078

3. Menentukan t tabel

Menentukan tingkat signifikansi (level of significant) = 95 % atau $\alpha = 5\%$ dan besarnya t-tabel dengan derajat kebebasan :

$$df = n - 2 \dots \dots \dots (2)$$

n adalah jumlah sampel yang digunakan, yaitu sebanyak 87 responden

Uji T-Tabel 2 sisi, di dapat angka 1,988 (-1,988)

4. Kriteria Pengujian

Bila $t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan bila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Berdasarkan signifikansi :

Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

5. Membuat Kesimpulan

Nilai $-t\text{ hitung} < -t\text{ tabel}$ atau $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ ($-6,078 > 1,988$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Keputusan mengenai hipotesis pada penelitian ini adalah Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen Kerja Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja pada 87 responden/karyawan pada Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat memiliki persentase 78,32 % atau termasuk dalam kategori tinggi.
2. Komitmen kerja pada 87 responden/karyawan pada Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat memiliki persentase 61,71 % atau termasuk dalam kategori rendah.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan stres kerja karyawan berpengaruh negative terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat.

Daftar Pustaka:

- [1] Judge, A., Robbins, S.P., Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- [2] Machado, C., Davim, & J. Paulo. 2014. *Human Resource Management and Technological Challenges*. New York: Springer International Publishing.
- [3] Malik, A. 2018. *Strategic Human Resource Management*. Singapore: Springer.
- [4] Martocchio, R. W. M., Joseph, J. 2016. *Human Resource Management*. England: Global Edition.
- [5] Meifert, D. U., Matthias, T. 2013. *Strategic Human Resource Development: A Journey in Eight Stages*. Berlin: Springer.
- [6] Noe, R. A., Hollenback, J.R., Garhart, B., Wright, P.M. 2016. *Fundamental of Human Resource Management*. Amerika: Mc Graw Hall.
- [7] Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Praktis*. Yogyakarta: Andi
- [8] Wibowo, I .G. P., Riana, G., Putra, M. S. (2015) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 21.
- [9] Widiana, M. E. 2015. *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- [10] Siyoto, S., Sodik, M.A. 2015. *Dasar Metodologi penelitian*. Kediri: Literasi Media.
- [11] Sujarweni, V. W. 2015. *Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [12] Wilkinson, A., Redman, T., Dundon, T. 2016. *Contemporary Human Resource Management*. United Kingdom: Pearson.