

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang)**

Tritina Setyowati dan Anik Nurhidayati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 'YPPI' Rembang
email: anh_angjel@gmail.com

Abstract

The research aims to test the effect of work stress on performance with social support as a moderating variable in the study Mover Team Empowerment and Family Welfare (TP PKK) Rembang. This research uses the entire population of the members of Team Empowerment and Family Welfare Driving Rembang year period 2010 - 2015 as many as 58 people. The data analysis technique used is simple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA). Results of research refer that the work stress have an influence negative not significant to performance TP PKK Rembang, while work stress have an influence positive significant to performance when moderated by social support.

Keyword: work stress, social support, and performance

PENDAHULUAN

Baik buruknya suatu organisasi tergantung pada bagaimana organisasi itu dijalankan yang tercermin dari sikap, motivasi kerja, tim kerja, komunikasi, kepemimpinan, struktur organisasi, praktek sumber daya manusia dan kultur organisasi yang hidup dan berkembang di dalamnya. Kondisi lingkungan kerja sepenuhnya statis, jauh dari perubahan dan inovasi, kemampuan personel yang stagnan, jauhnya kultur perubahan menjadi penyebab munculnya gejala stres.

Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (TP. PKK)

sebagai organisasi *non* profit yang bergerak di bidang pembinaan keluarga dan bersifat kerelawanan merupakan mitra kerja pemerintah dan organisasi kemasyarakatan, dalam kinerjanya membutuhkan etos kerja yang tinggi dan tidak terhindar dari resiko stres kerja.

Suatu bentuk dukungan sosial diperlukan untuk mengurangi stres kerja dan mengurangi beban permasalahan. Tabel 1 berikut ini menunjukkan bentuk dukungan sosial pada Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang

**Tabel 1.
Bentuk Dukungan Sosial TP. PKK Kabupaten Rembang**

Sumber Dukungan Sosial	Bentuk Dukungan Sosial
Ketua Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koordinasi dan pembinaan anggota secara rutin baik dalam forum resmi rapat maupun pendekatan antar individu (tidak resmi). 2. Pengarahan, briefing dan konseling. 3. Mengadakan kegiatan kerohanian misalnya pengajian rutin. 4. Peningkatan dan pengembangan keterampilan serta pengetahuan anggota melalui ceramah, forum, pembinaan, lomba-lomba, studi banding serta pelatihan.

Kepala dinas atau instansi terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian dispensasi bagi anggota yang melaksanakan tugas keorganisasian di luar jam dinas. 2. Tenaga ahli atau profesional yang ditunjuk sebagai mitra kerja berupa pemberian konseling gratis, konsultasi gratis. 3. Kemudahan dalam peminjaman dan pemakaian sarana prasarana kegiatan yang dibutuhkan.
Pihak keluarga	Pemberian ijin untuk melaksanakan tugas keorganisasian yang tentu saja menyita waktu untuk keluarga dan bersifat kerelawanan.

Sumber: Data primer diolah, 2012

Agar kinerja dapat mencapai sasaran dan tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan. tidak terpengaruh dengan adanya stres kerja Tabel 2 menjelaskan kinerja Tim Penggerak maka harus dicari akar permasalahan dari tidak PKK Kabupaten Rembang sebagai berikut:

Tabel 2.
Kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang

Jenis	Kinerja
Program kerja yang belum terealisasi	<p>Ada sepuluh kegiatan yang belum terealisasi, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembuatan kliping. 2. Pembinaan pengelolaan administrasi kelompok simpan pinjam khusus perempuan. 3. Konseling psikolog bagi korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT). 4. Penguatan honor modin perempuan. 5. Mendirikan taman bacaan masyarakat. 6. Pembinaan pengelola warung atau kantin sekolah. 7. Pelatihan pengolahan pasca panen. 8. Pemasaran. 9. Kegiatan posyandu lansia. 10. Peningkatan penyuluhan Upaya Perbaikan Gizi Keluarga (UPGK).
Tuntutan keberhasilan akan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Padatnya program kerja (tujuh puluh enam kegiatan). 2. Beban pekerjaan. 3. Terbatasnya jumlah pegawai (lima puluh delapan orang). 4. Keaktifan pegawai melalui daftar absensi bulanan pegawai. 5. Kurangnya motivasi pegawai.

Sumber: Data primer diolah, 2012.

Sifat organisasi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga sebagai organisasi *non profit* membutuhkan kerelawanan tinggi sehingga faktor dukungan sosial memegang peranan penting dan mendorong peneliti untuk mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga Kabupaten Rembang dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.

Kajian Teoritik dan Hipotesis **Stres Kerja**

Menurut Handoko (2008:200) faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua kategori penyebab stres yaitu:

1. *On The Job*.

On the job adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang bisa menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang

pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peran (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan.

2. *Off The Job*

Off the job adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan. Permasalahan yang mungkin terjadi antara lain kekuatan finansial, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal dan masalah-masalah pribadi lain misalnya kematian sanak saudara.

Dukungan Sosial

Menurut House dalam Fadhilah (2010:60) dimensi dukungan sosial dibedakan menjadi:

1. Dukungan Emosional (*Emotional Support*).

Perilaku memberi bantuan dalam bentuk sikap memberikan perhatian, mendengarkan dan simpati terhadap orang lain. Dukungan emosional ini tampak pada sikap menghargai, percaya, peduli dan tanggap terhadap individu yang didukungnya. Dukungan sosial ini umumnya berasal dari keluarga.

2. Dukungan Instrumental (*Material Support*).

Dukungan instrumental merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus seperti pelayanan barang dan bantuan finansial. Dukungan sosial ini umumnya diberikan oleh orang yang mempunyai uang atau materi.

3. Dukungan Informasi (*Informational Support*).

Dukungan informasi berupa saran, nasehat, *feedback* kepada individu yang

didukungnya. Dukungan sosial ini biasanya diberikan oleh *significant others* (orang tua, suami, pacar, anak, sahabat dekat, tetangga, pemuka agama, sponsor, dan lain-lain).

4. Dukungan Penilaian atau Penghargaan (*Companionship Support*).

Dukungan penilaian berupa penilaian yang berisi penghargaan yang positif, dorongan maju atau persetujuan terhadap gagasan atau perasaan individu yang lain. Dukungan sosial ini umumnya diberikan oleh teman dekat atau tetangga.

Kinerja

Menurut Handoko (2008) variabel penentu kinerja dalam organisasi:

1. Pola tingkah laku yaitu segala aktivitas organisasi yang secara khusus memperlihatkan keikutsertaan dan ketertiban individu-individu di dalamnya.
2. Pelaksanaan tugas yaitu evaluasi terhadap prestasi individu mengenai tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya.
3. Efektivitas organisasi yaitu suatu indeks mengenai hasil yang dicapai terhadap tujuan organisasi.

Menurut Budiarsi dalam Ipdadi (2010:15) variabel penentu kinerja adalah:

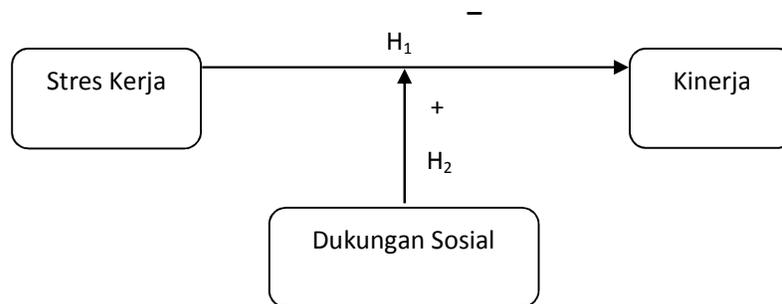
1. *Ability*, mencakup pendidikan atau *training*, disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja serta pengalaman kerja.
2. *Motivation*, mencakup tingkat upah atau gaji, jaminan sosial, *safety* dan *security*, kebutuhan sosial, penghargaan, serta lingkungan atau iklim kerja.
3. *Opportunity*, mencakup *career development* atau pengembangan karir dan program peningkatan pengetahuan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kerja yang dikemukakan oleh Ruky (2001:12) yaitu:

1. Suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.
 2. Sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.
 3. Cara mengukur kontribusi individu karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja.
 4. Sebuah deskripsi sistematis tentang kekuasaan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok.
- Kerangka teoritik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Penelitian



Stres kerja bisa membawa akibat buruk di mana personel yang tertekan merasa memiliki beban kerja yang lebih berat dan harus bekerja lebih lama sehingga kinerja menurun. Namun stres kerja juga bisa membawa akibat baik di mana personel dapat memanfaatkan stres kerja untuk menangkap peluang dan berkinerja dengan atau mendekati tingkat kemampuan maksimum mereka. Dukungan sosial bisa menjadi aktor pelega yang mengurangi efek negatif dari pekerjaan yang sangat menegangkan atau dapat membendung dampak stres kerja. Dukungan sosial bisa berupa hubungan kolega dengan rekan kerja atau atasan, keluarga, teman dekat maupun lingkungan sekitar.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga ada pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang.

H₂ : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi stres dan dapat dijadikan sebagai indikator ada dua sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2008) yaitu:

a. *On The Job*

On the job adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang bisa menimbulkan stres pada karyawan, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek.
- 4) Iklim politis yang tidak aman.

- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
 - 6) Wewenang yang kurang untuk melaksanakan tanggung jawab.
 - 7) Kemenduaan peran (*role ambiguity*).
 - 8) Frustrasi.
 - 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
 - 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
 - 11) Berbagai bentuk perubahan.
- b. *Off The Job*.
- Off the job* adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan, indikator sebagai berikut:
- 1) Kekuatan finansial.
 - 2) Masalah yang bersangkutan dengan anak.
 - 3) Masalah fisik.
 - 4) Masalah perkawinan.
 - 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
 - 6) Masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara.
2. Dukungan Sosial
- Dimensi dukungan sosial yang dapat dijadikan indikator sebagaimana dikemukakan Deeter dalam Fadhilah (2010:60) terdiri dari:
- a. Dukungan Emosional (*Emotional Support*).
- Dukungan emosional (*emotional support*) adalah perilaku memberi bantuan, dengan indikator:
- 1) Sikap memberikan perhatian
 - 2) Mendengarkan dan simpati terhadap orang lain.
 - 3) Sikap menghargai.
 - 4) Sikap percaya.
 - 5) Sikap peduli.
 - 6) Sikap tanggap terhadap individu yang didukungnya.
- b. Dukungan Instrumental (*Material Support*).
- Dukungan instrumental merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus, dengan indikator:
- 1) Memberi pelayanan.
 - 2) Memberi bantuan finansial.
- c. Dukungan Informasi (*Informational Support*).
- Dukungan informasi, dengan indikator:
- 1) Saran dan nasehat.
 - 2) *Feedback* kepada individu yang didukungnya.
- d. Dukungan Penilaian atau Penghargaan (*Companionship Support*).
- Dukungan penilaian atau penghargaan, dengan indikator:
- 1) Penilaian.
 - 2) Penghargaan.
 - 3) Dorongan maju.
 - 4) Persetujuan terhadap gagasan.
 - 5) Persetujuan terhadap perasaan individu yang lain.
3. Kinerja
- Performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Indikator kinerja menurut Purnomo (2002:3) adalah:
- a. Penggunaan waktu kerja, dengan indikator:
- 1) Bekerja sesuai prosedur yang ada.
 - 2) Serius.
 - 3) Berkonsentrasi dalam bekerja.
 - 4) Ulet.
 - 5) Pantang menyerah.
 - 6) Penggunaan alat dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan indikator:
 - a) Pemanfaatan alat teknologi.
 - b) Pemanfaatan alat non teknologi.

- 7) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dengan indikator hasil kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi responden (Indriantoro, 2002:145). Sumber data penelitian adalah data primer berupa kuesioner..

Populasi dan Teknik Pengumpulan Data

Obyek dalam penelitian ini adalah populasi yaitu seluruh anggota Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang periode tahun 2010 – 2015 sebanyak 58 orang yang terbagi dalam bidang kesekretariatan, Kelompok Kerja (Pokja) I, Kelompok Kerja (Pokja) II, Kelompok Kerja (Pokja) III sebanyak 6 dan Kelompok Kerja (Pokja) IV.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan berupa angket dengan skala tertentu. Skala pengukuran yang peneliti gunakan adalah skala Likert (Likert *Scale*). Menurut Jogiyanto (2010:66) skala Likert digunakan untuk mengukur respons subyek ke dalam lima poin skala dengan interval yang sama. Tipe data yang digunakan adalah tipe interval, skala pengukuran yang peneliti gunakan yaitu skala *likert favourable* dan skala *likert unfavourable*.

Uji Instrumen

Uji instrumen pada penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada dua puluh orang responden.

1. Uji Validitas.

Validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui *valid* tidaknya instrumen dilihat

melalui tabel validitas. Instrumen dinyatakan *valid* apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji validitas penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. (Ghozali, 2007:131-132).

2. Uji Reliabilitas.

Menurut Nunally dalam Ghozali (2011:48) suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach* $> 0,70$.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini untuk menguji hipotesis pertama menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan *Confidence Coefficient* atau koefisien keyakinan sebesar 95% dan α sebesar 0,05. Persamaan regresi linear sederhana yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut (Umar, 2002:294):

$$Y = a + b_1X_1$$

Adapun perumusan hipotesisnya adalah:

$H_0: \beta > 0$, berarti tidak ada pengaruh negatif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: \beta < 0$, berarti ada pengaruh negatif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hipotesis statistik di atas, maka jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh negatif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh negatif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis kedua digunakan Uji Interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA). Ghozali (2011:223) menyatakan variabel moderasi adalah variabel yang menspesifikasikan bentuk dan atau besarnya hubungan antara *predictor*

(variabel independen) dan *criteria* (variabel dependen). Untuk menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan satu variabel prediktor (X) maka harus membandingkan tiga persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderasi. Persamaan tersebut adalah (Ghozali, 2011:229):

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + e$$

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + e$$

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 X_i * Z_i + e$$

Adapun perumusan hipotesisnya adalah:

$H_0: \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: \beta > 0$, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang dan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang dengan dimoderasi oleh dukungan sosial. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang sebanyak 58 orang tentang stres kerja (X_1), dukungan sosial (X_2) dan kinerja (Y).

Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap 20 responden didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 3.
Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Standarat alpha cronbach	Kesimpulan
Stres kerja (X_1)	0,889	0,70	Reliabel
Dukungan sosial (X_2)	0,932	0,70	Reliabel
Variabel kinerja (Y)	0,928	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah, 2012

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu sehingga dapat dilanjutkan ke uji yang berikutnya.

Uji validitas diketahui nilai $r_{tabel} = 0,3783$ dengan $df = 18$, hasil uji variabel stres kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} semua butir pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga semua butir pernyataan dinyatakan *valid* dan dapat diikutkan uji regresi, kecuali pernyataan nomor 3 tidak diikutkan dalam uji regresi selanjutnya karena hasil r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Uji validitas variabel dukungan sosial (X_2) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} semua butir pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} dan semua butir pernyataan dinyatakan *valid* sehingga dapat

diikutkan uji regresi kecuali pernyataan nomor 18 ($r_{hitung} = 0,268 < 0,3783$). Pernyataan nomor 18 tidak diikutkan dalam uji regresi selanjutnya. Uji validitas variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} semua butir pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} dan semua butir pernyataan dinyatakan *valid* sehingga dapat diikutkan uji regresi kecuali pernyataan nomor 13 ($r_{hitung} = -0,184 < 0,3783$). Pernyataan nomor 13 tidak diikutkan dalam uji regresi selanjutnya.

Dengan tingkat keyakinan 95% dan α sebesar 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6725 dimana $df = 56$, uji yang dilakukan adalah uji satu sisi dengan asumsi nilai adalah negatif. Hasil analisis perbandingan antara pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dengan

hasil $t_{tabel} = -1,6725$ dan $t_{hitung} = -1,024$ berarti H_a ditolak dan H_0 diterima. Hipotesis 1 menyatakan bahwa diduga ada pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang, sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 yang diajukan tidak mendapat dukungan atau tidak dapat diterima dan tidak konsisten dengan H_1 . Pengaruh negatif tidak signifikan stres kerja terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang.

Dengan tingkat keyakinan 95% dan α sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,6736, dengan $df = 58-4 = 54$. Penelitian ini menggunakan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dengan dimoderasi oleh dukungan sosial (X_2). Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) ketiga variabel sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Variabel	B	t hitung
Constant	-118,337	-
Stres_Kerja	2,816	2,133
Dukungan_Sosial	2,489	2,277
Moderat	-0,035	-2,024
Adjusted R ²	0,118	

Sumber: Data primer, diolah 2012

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa t_{hitung} variabel stres kerja (X_1) sebesar 2,133, t_{hitung} variabel dukungan sosial (X_2) sebesar 2,277 dan t_{hitung} variabel kinerja (Y) sebesar -2,024. t_{hitung} ketiga variabel tersebut adalah $> t_{tabel}$ sebesar 1,6736 dan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hipotesis 2 menyatakan diduga ada pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang dengan dimoderasi oleh dukungan sosial. Oleh karena itu stres kerja (X_1), dukungan sosial (X_2) dan moderat ($X_1 \cdot X_2$) berpengaruh terhadap kinerja (Y) Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 yang diajukan mendapat dukungan atau dapat diterima dan konsisten dengan H_2 . Dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja Tim Penggerak PKK

Kabupaten Rembang dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.

Hasil uji determinasi terlihat pada tabel 4 berarti variabilitas variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel stres kerja (X_1) dan interaksi pengaruh moderasi antara stres kerja (X_1) dengan dukungan sosial (X_2) sebesar 0,118 atau 11,8%. Sisanya sebesar 88,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

Model persamaan regresi pada penelitian ini sebagaiberikut:

$$\text{Kinerja} = -118,337 + 2,816 X_1 + 2,489 X_2 - 0,035 X_1 \cdot X_2$$

Bahwa konstanta sebesar -118,337 menyatakan bahwa jika variabel stres kerja (X_1) dan variabel dukungan sosial (X_2) dianggap konstan, maka rata-rata kinerja sebesar -118,337. Koefisien regresi stres kerja (b_1) positif, mempunyai arti bahwa jika stres kerja

semakin besar maka kinerja meningkat. Koefisien regresi dukungan sosial (b_2) positif, mempunyai arti bahwa jika dukungan sosial semakin besar maka kinerja meningkat.

Pembahasan

Penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja, artinya stres kerja tidak mesti menunjukkan akibat negatif bisa saja stres kerja mendorong seseorang untuk lebih berprestasi, lebih cepat menyelesaikan pekerjaan atau dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan. Stres kerja tidak serta merta mengimplikasikan kinerja yang rendah karena dapat berpengaruh secara positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkatan stres yang rendah hingga menengah memungkinkan karyawan menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan dan kemampuan bereaksi sedangkan tingkat stres yang tinggi dapat menimbulkan ketegangan dan menurunkan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai terobosan yang dilakukan oleh Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang mampu memberi suasana dan semangat baru bagi tim sebagaimana diungkapkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa setiap tahun selalu ada program kerja baru yang memberi warna berbeda (berbagai bentuk perubahan). Komunikasi yang baik di antara pimpinan dan bawahan juga mampu mengurangi stres yang dirasakan tim. Pimpinan yang memiliki rasa pengertian dan kepedulian tinggi terhadap masalah *intern* individu anak buah akan membangun rasa saling menghormati. Dalam *intern* individu, responden mampu mengendalikan emosi diri sehingga kinerja tidak dipengaruhi oleh stres sebagaimana diungkapkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa saya dapat

memisahkan antara persoalan rumah tangga dan pekerjaan (masalah perkawinan). Uraian di atas menjelaskan bahwa bentuk manajemen stres yang ada pada Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang sudah tepat sehingga faktor stres tidak berpengaruh terhadap kinerja tim.

Uraian tentang dukungan sosial sebagai variabel moderasi sejalan dengan penelitian Fadhilah (2010) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja yang dimoderasi dukungan sosial terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif sehingga antara stres kerja yang tinggi dapat direduksi oleh dukungan sosial. Artinya dukungan sosial memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan sehingga dalam hal ini terbukti bahwa dukungan sosial merupakan variabel moderasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini antara lain:

1. Variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang.
2. Variabel stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.

Saran pada penelitian ini antara lain:

1. Untuk menjaga stabilitas psikologis personel Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang mekanisme pemberian mandat atau tugas sebaiknya diperbaiki.
2. Perbaikan manajemen personel perlu dilakukan agar lebih tegas rentang koordinasi dan tanggung jawab.
3. Dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang dapat mereduksi stres kerja memberikan efek positif sehingga perlu lebih ditingkatkan.
4. Selain faktor stres kerja dan dukungan sosial perlu diperhatikan faktor-faktor lain di luar kedua faktor tersebut yang dapat

mempengaruhi kinerja Tim Penggerak PKK

Kabupaten Rembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhilah, M. Luthfi, 2010, *Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- , 2007, *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Jogiyanto, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman—* pengalaman, edisi pertama, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Purnomo, Joko, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, Jurnal Ekonomi.
- Ruky, 2001, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja*, Minggu, 29 Mei 2011, 10.30.
- Siagian, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Tunjungsari, Peni, 2011, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*, Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Umar, Husein, 2002, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.