

PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN TERHADAP STRESS KERJA YANG DIMODERASI QUALITY OF WORK LIFE

Adelia Balqis Mahaia¹, Suivival², Mulyono³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widnyagama Malang, Email :
adelialbalqismahaia@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widnyagama Malang, Email :
survivaluwg@gmail.com

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widnyagama Malang, Email :
mulyono.uwg@gmail.com

Presenting Author: : adelialbalqismahaia@gmail.com

*Corresponding Author: : adelialbalqismahaia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui peran quality of work life dalam memoderasi hubungan dari tekanan pekerjaan terhadap stress kerja pada karyawan PT Otsuka Indonesia di Kota Malang. Objek penelitian ini ialah tekanan pekerjaan (X), quality of work life (Z), dan stress kerja (Y), sementara subyek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Otsuka Indonesia di Kota Malang. Pendekatan kuantitatif jenis eksplanatory research telah peneliti gunakan untuk memperoleh data dan informasi guna menunjang keberhasilan penelitian. Dalam pengujian hipotesis, peneliti menggunakan model multivariat Structural Equation Models (SEM) yang dibantu oleh Partial Least Square (PLS). dalam penarikan sample, peneliti menggunakan sample jenuh (total sampling). Pada dasarnya keseluruhan sample yang dimuat dalam penelitian ini adalah karyawan PT Osaka Indonesia dengan jumlah 35 responden. Untuk jenis data yang peneliti gunakan adalah data primer dan data sekunder dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesionair dan dokumentasi. Berikut hasil yang telah peneliti dapatkan dalam penelitian: 1) stress kerja pada karyawan diakibatkan factor dari tekanan pekerjaan. 2) penurunan stress kerja pada karyawan dibantu oleh penerapan quality of work life. 3). Pada hubungan kerja terhadap PT Otsuka Indonesia di Kota Malang tidak dapat dimoderasi oleh quality of work life.

Kata Kunci: Tekanan Pekerjaan, Quality of Work Life, Stress Kerja

Abstract

This study aims to determine the role of quality of work life in moderating the relationship of work pressure to work stress on employees of PT Otsuka Indonesia in Malang City. The object of this research is work pressure (X), quality of work life (Z), and work stress (Y), while the subjects in this study are employees of PT Otsuka Indonesia in Malang City. The quantitative approach of explanatory research has been used by researchers to obtain data and information to support the success of the research. In testing the hypothesis, the researcher used a multivariate model of Structural Equation Models (SEM) assisted by Partial Least Square (PLS). In sampling, the researcher uses a saturated sample (total sampling). Basically, the entire sample contained in this study were employees of PT Osaka Indonesia with a total of 35 respondents. For the type of data that researchers use is primary data and secondary data with data collection techniques using questionnaires and documentation. The following are the results that researchers have obtained in the study: 1) work stress on employees is caused by factors from work pressure. 2) reducing work stress on employees assisted by the implementation of quality of work life. 3). The working relationship with PT Otsuka Indonesia in Malang City cannot be moderated by quality of work life.

Keywords: Job Pressure, Quality of Work Life, Work Stress

PENDAHULUAN

Suatu aspek sumber daya manusia sangat penting untuk dijaga guna menunjang keberhasilan berbagai aktivitas dalam sebuah organisasi, tentu saja hal tersebut didukung oleh keunggulan teknologi, pendanaan, ataupun sarana yang terdapat di dalam suatu organisasi tersebut. Menurut Mustapita, 2020, produktifitas yang baik di dalam sumber daya akan memudahkan sebuah lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan prospek kerja yang lebih terjamin. Sementara menurut Dessler et al, 2015 mengatakan bahwa seorang manajer haruslah dapat merumuskan serta melaksanakan sebuah kebijakan pada praktek SDM sebagai fokus utama dalam manajemen strategis. Untuk pencapaian tujuan pun, perilaku karyawan juga patut diperhatikan agar tidak menghambat proses kegiatan disuatu organisasi. Karena pada umumnya karyawan berharap manajer SDM mampu membantu pimpinan dalam usaha perbaikan atau peningkatan mutu perusahaan, hal ini sangat penting bagi manajer untuk menentukan rencana strategis khususnya berkaitan paraktek MSDM strategis.

Keberhasilan praktek MSDM strategis sangat memungkinkan organisasi mendapatkan karyawan sesuai kualifikasi yang diinginkan, namun hal ini akan menimbulkan tantangan baru yakni adanya tekanan kerja lebih dibandingkan dengan lainnya (Luthans, 2006). Selanjutnya tidak menutup kemungkinan karyawan menghadapi stress kerja. Jika karyawan memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak mampu mengelola tekanan kerja dan stres kerja dengan baik, maka hal ini akan berdampak negatif untuk perbaikan atau peningkatan mutu organisasi.

Pada dasarnya perilaku, psikologi, dan somatic merupakan gejala stress dari hasil ketidakcocokan antara lingkungan tempat dia bekerja ataupun orang dalam lingkup kerjanya hingga mengakibatkan kurangnya kemampuan dalam menghadapi masalah ataupun tuntutan kerja. Perangsangan stress pada karyawan dapat dipicu dari deadline yang mepet sehingga karyawan merasa memiliki dorongan beban pada pekerjaannya secara berlebihan.

Tekanan dalam pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai kompleksitas kerja yang menjadi sebuah pertanggungjawaban akan mengakibatkan stress yang berlebihan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menurun, sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Robbins, 2017.

Fenomena stress kerja yang terjadi pada karyawan PT Otsuka Indonesia di Kota Malang ini terjadi karena disebabkan beberapa hal diantaranya faktor lingkungan yang mengacu pada ketidakpastiaan perekonomian, politik, serta perubahan pada teknologi yang semakin maju. Begitupula dengan factor pada organisasional seperti desakan kerja, tuntutan peran, sosialisasi, hingga factor yang lebih kompleks yaitu factor individu yang mengacu pada masalah ekonomi dan kepribadian karyawan. Kewajiban dalam menyelesaikan tugas atas suatu pekerjaan ini merupakan bentuk sebuah pertanggungjawaban yang wajib dipenuhi.

Tekanan kerja yang diartikan sebagai tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan berbentuk target kerja (Nabawi, 2020). Dimana para pekerja dituntut untuk memenuhi capaian tertentu dalam waktu tertentu. Sebagai seorang manajer haruslah memberikan sebuah kesempatan bagi karyawannya untuk menyesuaikan diri, memberikan kesempatan bagi para perkerja memahami lebih detail lagi perihal pekerjaannya sehingga pekerja dapat mengukur tingkat efektifitas kerjanya. Menanyakan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan dalam pembuatan produk ataupun jasa yang sedang dikelola agar para pekerjanya dapat bekerja secara lebih terarah. Stress kerja terhadap tekanan kerja memang tidak bisa dihindari oleh setiap individu dalam suatu organisasi, namun kemampuan dalam mengelola stress kerja harus menjadi perhatian setiap individu (*manager*) agar kinerja karyawan tercapai sebagaimana yang telah ditetapkan. Apabila manajer tidak cakap akan Kesehatan kerja karyawannya, maka akan sangat berdampak negative pada perusahaan yang dikelola.

Menurut Robbins, 2012, dimana kondisi stress pada seseorang dapat ditandai dengan kondisi peikologis yang kian menurun, sehingga mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja yang dikarenakan tekanan dalam pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebuah keberhasilan perusahaan dipicu oleh kesehatan jiwa kaeyawannya. Hal ini juga berlaku pada perusahaan PT Otsuka Indonesia di Kota Malang, dimana jika manajer teledor dalam menanggapi isu stress pada karyawannya dapat dipastikan perusahaan akan kian menurun

perlahan lahan.

Quality of work life adalah terciptanya rasa aman pada karyawan sehingga dapat merasakan kepuasan tersendiri di lingkungan kerjanya. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan guna menciptakan karyawan yang unggul sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sebuah tujuan tidak akan pernah tercapai jika lingkungan kerja yang ditempati karyawan tidak menghasilkan efek yang menyenangkan bagi pekerjanya. Tentu saja hal ini membutuhkan beberapa unsur pendorong seperti lihaihnya manajemen dalam mengontrol kesehatan karyawannya, pemahaman dan kecakapan karyawan dalam memecahkan masalahnya, pemahaman karyawan mengenai masa depan seperti penghasilan, kinerja, *career*, hingga pandangan hidup kedepannya (Kusbiyanto, 2020)

KAJIAN PUSTAKA

Tekanan Pekerjaan

Menurut Gibson, et al., 2011, menyatakan bahwa tekanan kerja dipicu dari kepribadian seseorang yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, biasanya dalam kasus tersebut dipengaruhi oleh cara bersosialisasi yang kurang tepat sehingga ,membentuk perbedaan antar individu. Banyak konsekuensi pada tindakan eksternal yang memicu kurangnya perhatian masyarakat akan pentingnya bersosialisasi untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja, seperti factor lingkungan, situasi. Menurut Gibson, terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni : 1) terlalu banyak pekerjaan yang diberikan, 2) tingkatan kesulitan dalam pekerjaan, 3) tenggat waktu yang diberikan. Sebuah tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas ini berbentuk seperti kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan setelah menandatangani kontrak kerja yang artinya setuju untuk mengemban tugas yang diberikan atasan (Davis et al., 1994).

Quality of Work Life

Suatu keadaan di dalam lingkungan kerja yang memuaskan tentu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam *Quality of Work Life* (QWL) ini memiliki tujuan utama yakni menciptakan lingkungan kerja yang sehat guna mencapai produktivitas yang baik bagi pegawai ataupun proses produksi barang atau jasa dengan berfokus pada penetapan pegawai dan teknologi yang digunakan dalam menunjang perkembangan perusahaan (Koonme et al, 2010). Menurut Luthans, 2006 kualitas kerja memiliki sebuah peran yang sangat penting dengan mengandalkan perubahan iklim kerja baik secara teknis ataupun social sehingga mendapatkan kualitas kenyamanan dalam bekerja.

Stress Kerja

Menurut prihatini, 2007 menegaskan bahwa kondisi stress merupakan sebuah gejala dinamik dimana peluang, kendala, dan tuntutan saling berkaitan yang nantinya dijabarkan dalam bentuk tidak pasti. Proses berpikir seseorang dipengaruhi oleh tingkat emosional, dan ketegangan dalam menyelesaikan masalah. Begitu pula dengan pendapat menurut Robbins, 2010. Yang mengatakan bahwa stress dipicu oleh dinamika yang memunculkan sebuah peluang, masalah, hingga tuntutan terkait keinginan seseorang yang nantinya akan dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti namun bersifat penting. Pada pengukuran tingkat stress terdapat indicator yang perlu diperhatikan, diantaranya meliputi : 1) peran yang ambigu, 2) masalah dalam peran yang diambil, 3) peran yang berlebihan (Baum, 1994)

Penelitian Terdahulu

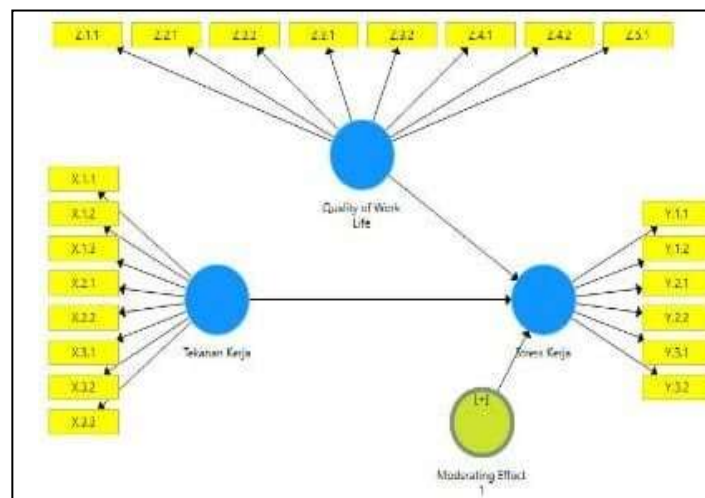
Berdasar pada penelitian terdahulu sehingga peneliti dapat mengkaji hubungan antara tekanan kerja terhadap stress kerja yang dimoderasikan oleh *quality of work life*, Penelitian tersebut Menurut Maharani et al, 2019 yang membahas mengenai hubungan tingkat kestresan karyawan di lapangan kerja yang dipengaruhi oleh tekanan dalam pekerjaan. Dalam menggali data sedemikian rupa, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode kuantitatif, mengambil sample sebanyak 40 karyawan pada rumah sakit dengan pengambilan data menggunakan metode kuesionair. Peneliti sendiri telah menetapkan variable penelitian yakni, tekanan kerja, stress kerja, serta kinerja. Merujuk pada path analysis, menyatakan bahwa pengaruh dalam stress kerja dimoderasikan oleh tekanan dalam pekerjaan itu sendiri.

Barus, 2019. Meneliti tentang peran *quality of work life* sebagai media dari tekanan kerja terhadap stress kerja pada karyawan. 40 sample karyawan telah digunakan dengan mengambil dari karyawan di Unit Produksi PT Kimia Farma Plant Medan yang memanfaatkan metode eksplanatory. Variable pada penelitian meliputi tekanan kerja, *quality of work life*, dan stress kerja, dengan hasil sebagai berikut : a) pengaruh positif pada tekanan pekerjaan pada stress kerja, b) moderasi dari *Quality of Work Life* berpengaruh negative terhadap stress kerja.

METODE PENELITIAN

Merujuk pada penelitian terdahulu, maka peneliti memutuskan untuk menerapkan metode kuantitatif guna pengujian serta penguatan bukti hipotesis melalui olahan data dan uji coba. Pada metode kuantitatif ini pada dasarnya berhubungan dengan pengumpulan data, sample design, seta instrumen dalam pengumpulan sample atau informasi (Ariko, 2010). Selain itu, peneliti juga telah menentukan subyek penelitian, yaitu karyawan PT Otsuka Indonesia di Kota Malang. Lalu obyek pada penelitian kaliini meliputi kajian hubungan antara tekanan pekerjaan pada stress kerja karyawan yang dimoderasikan oleh *quality of work life*. Penelitian ini berlokasi di Jalan Karya Barat no 5 Purwantoro Kecamatan Blimbing Kota Malang, 65122, dibantu oleh Dedy Nur Hidayat, Regional Manager PT Otsuka Indonesia di Kota Malang. Penarikan sample pada penelitian kali ini memanfaatkan metode non-probability sampling yang artinya keseluruhan populasi mendapat kesempatan yang setara dalam pengambilan sample. Terdapat 35 PT Otsuka Indonesia di Kota Malang turut berpartisipasi dalam pengambilan data sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dibantu oleh internal perusahaan pada PT Otsuka Indonesia di Kota Malang. Peneliti menganalisis data yang telah terkumpul menggunakan metode analisis statistic deskriptif, dan analisis statistic inferensial dengan media software *microsoft excel* dan *smart-PLS* sebagai penunjang hasil dari penelitian ini.

Gambar 1. Model Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pendataan karakteristik responden mengambil sample berdasar pada : 1) jenis kelamin, 2) usia, 3) riwayat pendidikan, 4) masa kerja, 5) status pernikahan. Hasil dari karakteristik responden tersebut dapat dilihat dari table dibawah ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

<u>Uraian</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Persentase</u>
Jenis Kelamin		
Laki-laki	22 orang	62,85%
Perempuan	13 orang	37,15%
Usia		
18-25 tahun	12 orang	34,28%
> 25 tahun	23 orang	65,72%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	5 orang	14,28%
Sedang kuliah S1	10 orang	28,57%
Strata-1 (S1)	20 orang	57,15%
Masa Kerja		
0-2 tahun	7 orang	20,00%
2-5 tahun	9 orang	25,71%
Lebih dari 5 tahun	19 orang	54,29%
Status Pernikahan		
Belum menikah	12 orang	34,28%
Menikah	23 orang	65,72%

Sumber: olahan data primer, 2022

Table 1, menunjukkan tingkat presentase laki laki mendominasi sebanyak 62,85%, lalu pada tingkatan usia menunjukkan bahwa rentan umur 25 tahun lebih unggul 65,75%. Sementara berdasarkan riwayat Pendidikan, strata-1 (S1) lebih mendominasi sebesar 57,15%. Masa kerja lebih dari 5 tahun juga lebih besar persentasinya sebesar 54,29%, lalu kemudian berdasarkan pada status pernikahan, sebesar 65,72% karyawan telah menikah.

Outer Model

Tingkat outer model yang baik dipengaruhi oleh *Goodness of Fit* berupa reabilitas dan validasi. Model pengukuran tersebut adalah : 1) *Cronbach's Alpha*; 2) *Composite Reliability*; dan 3) AVE (*Average Variance Extracted*). Dengan melihat dari data dibawah ini :

Tabel 2. Nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan AVE

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Composite Reliability</u>	<u>AVE</u>
Tekanan Kerja (X)	0,849	0,880	0,510
Quality of Work Life (Z)	0,846	0,879	0,526

Stress Kerja (Y)	0,824	0,869	0,502
X*Z	1,000	1,000	1,000

Sumber: olahan data kuesionair, 2022

Sebanyak 0,7 nilai *cronbach's alpha* menjadi paling rendah dengan nominal ideal 0,8 – 0,9, sementara pada nilai *cronbach's alpha* yang lainnya telah menunjukkan angka ideal yaitu lebih dari 0,7. Hingga peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Pada nilai AVE peneliti mengharapkan diatas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada keempat obyek lebih besar dari 0,5 (valid)

Inner Model

Suatu hubungan antara variable laten disebut dengan inner model. Pada inner model sendiri memiliki beberapa ukuran, yakni R-Square (R²) digunakan sebagai alat kejelasan dari pengaruh variable laten eksogen terhadap variable laten endogen.

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Stress Kerja (Y)	0,597

Sumber: Olahan data kuisiomer, 2022

Variable Y (stress kerja), melihat dari S-Square sebesar 0,597, artinya 59,7% hubungan antara tekanan pekerjaan dan *quality of work life* terhadap variable stress kerja sangat berpengaruh, dengan didorong oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis sendiri mengambil sebuah keputusan dari Analisa data yang telah dilakukan sebelumnya. Baik observasi data ataupun percobaan lainnya.

Tabel 4. Path Coefficient

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
Tekanan Kerja terhadap Stress Kerja	0,370	2,610	0,000	Signifikan
<i>Quality of Work Life</i> terhadap Stress Kerja	0,451	-0,971	0,129	Tidak Signifikan
Tekana Kerja dengan dimoderasi <i>Quality of Work Life</i> terhadap Stress Kerja	0,309	1,576	0,174	Tidak Signifikan

Sumber: olahan data primer, 2022

Hubungan Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Stress Kerja

Average pada skor variable tekanan kerja terbilang cukup tinggi sebesar 4,09. Hasil tersebut olahan dari volume kerja, tingkat kesulitan, dan jam kerja efektif karyawan PT Otsuka Indonesia. Pada nilai variable stress kerja memiliki rata rata 4.11 yang artinya masih terbilang tinggi. Hal ini menunjukkan beban kerja yang mempengaruhi perilaku karyawan akibat tuntutan dalam pekerjaannya. Pengaruh factor ambiguitas, masalah, dan peran yang berlebih pada karyawan PT Otsuka Indonesia terpantau cukup tinggi.

Jalur 0,370 pada signifikansi $0,00 < 0,05$ merupakan hasil dari uji hipotesis yang memiliki arti bahwa stress kerja pada karyawan di PT Otsuka Indonesia di Kota Malang dipengaruhi oleh tekanan pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Maharani, Apri Budianto (2019) dan Nur Elyani L, 1. (2016)

Tekanan kerja pada karyawan PT Otsuka Indonesia di Kota Malang meliputi tuntutan fisik dimana dalam hal ini karyawan dituntut untuk sehat dalam melakukan pekerjaan. Tuntutan lain yang diberikan pada karyawan adalah tuntutan tugas, dimana dalam hal ini karyawan mendapatkan pekerjaan yang berlebih sehingga memicu rasa Lelah pada karyawan. Kelelahan saat bekerja harus digaris bawahi agar tidak masuk ke dalam fase stress kerja hingga dapat menurunkan kinerja pada karyawan. Lingkungan kerja yang memadai dan juga nyaman sangat diperlukan guna mencetak tenaga kerja yang unggul. Stress kerja dapat ditandai dengan 3 hal, yaitu ambiguitas peran, konflik (masalah) peran, dan yang terakhir adalah kelebihan peran. Pada kenyataannya, karyawan di PT Otsuka Indonesia di Kota Malang mendapatkan pekerjaan yang *overload*, artinya banyak job yang melenceng dari versi seharusnya. Misskomunikasi antar karyawan juga kerap terjadi, baik segi personalitas ataupun efektif dan efisiensi dalam menaekukan pekerjaan yang dibebankan. Seorang manajer haruslah cakap dalam membaca situasi mengenai cara kerja bawahannya ataupun cara menyelesaikan masalah setiap orang yang relative berbeda beda. Untuk itu sebuah PR bagi seorang manajer untuk dapat terus memperhatikan Kesehatan bawahannya agar tidak terjadi stress kerja yang berakibat fatal bagi perusahaan.

Hubungan *Quality of Work Life* terhadap Stress Kerja

Nilai *quality of work life* dinilai cukup tinggi lantaran masuk pada nominal 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa indikator partisipasi berfungsi pada *quality of work life*, selain itu indikator lain seperti pengaruh lingkungan kerja, tatanan pekerjaan (design) serta pengembangan potensi dalam diri karyawan juga turut ambil andil dalam masalah ini. Pada nilai rata rata variable stress masuk kedalam nominal 4.11 yang artinya sangat tinggi. juga masuk dalam penilaian kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukan kondisi beban psikologis atau stress akibat tuntutan kerja dari faktor ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran bagi karyawan PT Otsuka Indonesia sudah sangat tinggi.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan koefisien jalur 0,451 pada tingkat signifikansi $0.129 > 0,05$. Kesimpulannya ketinggian *quality of work life* dinilai mempunyai guna menurunkan tingkat stress pada karyawan akan pekerjaan yang berlebih. Hal ini dapat dikatakan valid dengan penelitian terdahulu yaitu Wardatul (2017) dan Astitiani (2016).

Seperti yang kita ketahui *Quality of Work Life* adalah sesuatu yang digunakan alat untuk mengetahui tingkat kenyamanan bekerja pada karyawan dengan tujuan yang ditetapkan adalah guna mengembangkan lingkungan kerja yang sehat bagi karyawan. Guna mengetahui kreatifitas setiap karyawan perlu diadakannya pelatihan kerja agar meningkatkan kepercayaan diri pada setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya (Rizaliani, 2013). Kenyataan bahwa karyawan sering mendapatkan pekerjaan diluar jobdisknya membuat karyawan juga membutuhkan rentan waktu yang cukup Panjang guna menyelesaikan tugas yang telah diberikan sehingga penggunaan *Quality of Work Life* sangat diperlukan guna mengantisipasi stress kerja pada karyawan.

Hubungan Tekanana Kerja terhadap Stress Kerja dengan dimoderasi *Quality of Work Life*

Tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kestresan karyawan. Dari hasil memoderasi *Quality of Work Life* dianggap tidak mempunyai dalam memediasi hubungan kerja antara variable tekanan pekerjaan pada stress kerja. Dilihat dari hasil koefisien jalur 0,309 pada signifikansi $0.174 > 0,05$.

Semakin tinggi tingkat stress pada karyawan PT Otsuka Indonesia, semakin melemah pula tingkat kesuksesan pada perusahaan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peneliti merujuk pada data primer dimana olahan data dari penelitian ini langsung dari lapangan dengan memanfaatkan kuisioner pada 35 korespondensi yang bersedia mengisi forum dokumentasi yang peneliti kembangkan. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Otsuka Indonesia di Kota Malang. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis efek pengaruh tekanan kerja terhadap stress kerja yang dimoderasi oleh *quality of work life* maka didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) hasil uji tekanan kerja menjadi salah satu factor meningkatnya stress kerja pada karyawan PT Otsuka Indonesia di Kota Malang. Artinya bahwa ketika tekanan kerja yang diberikan terlalu berlebihan, maka akan timbul meningkatnya stress kepada para karyawan karena tingginya tuntutan volume kerja, tingkat kesulitan dan jam kerja yang efektif.
- 2) Data Menunjukkan bahwa *quality of work life* mampu menurunkan tingkat stress kerja pada karyawan PT Otsuka Indonesia di Kota Malang. Artinya bahwa ketika semakin tinggi tingkat *quality of work life* yang didapatkan oleh karyawan akan mampu menurunkan tingkat stress kerja yang tinggi.
- 3) penelitian ini menghasilkan informasi bahwa *quality of work life* tidak mampu berperan dalam memoderasi hubungan tekanan kerja terhadap stress kerja pada PT Otsuka Indonesia di Kota Malang.

Saran

Peneliti mendapati beberapa informasi yang mewujudkan saran yang perlu diajukan, diantaranya :

- 1) Perlu kiranya melakukan penelitian pada subyek atau unit analisis yang berbeda, mengingat bahwa hasil penelitian ini bersifat kasuistik dan tidak bisa digeneralisasikan.
- 2) Perlu kiranya mengkaji variabel yang berbeda, khususnya variabel terikat pada penelitian ini, misalnya karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja organisasidan lain sebagainya.

REFERENSI

- Andhini, Mega Murti (2015). Pengaruh Profitabilitas, Efisiensi, Kualitas Aktiva, dan Likuiditas Terhadap Capital Adequacy Ratio (CAR) Sektor Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Anjani, Dewi Ayu. (2014). Pengaruh Non Performing Loan (NPL), Likuiditas dan Profitabilitas terhadap Capital Adequacy Ratio. E-Journal Manajemen Universitas Udayana. Jilid 3, No.4. h. 1140.
- Arifianto, Aji. (2012). Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR), Non Performing Loan (NPL) Operating Costs terhadap Operating Income (BOPO), Loan to Deposit Ratio (LDR), dan Net Interest Margin (NIM) terhadap Profitabilitas Bank Umum Konvensional yang Terdaftar di Indonesia Bursa Efek . Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Bank Indonesia (2005). Peraturan Bank Indonesia No.7/2/PBI/2005.
- Choerudin, Ahmad, Eny Yuniatun, dan Bambang Kusdiasmo. (2016). Pengaruh Non Performing Loan (NPL) dan Loan to Deposit Ratio (LDR) Terhadap Return on Assets (ROA) Dengan Capital Adequacy Ratio (CAR) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Umum Yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2012 -2015). ProBank, Jurnal Ekonomi dan Perbankan. Jilid 2. No. 2. hal: 28-47.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 20 Prints VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. (2003). Ekonometri Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malay S.P. (2008). Dasar Perbankan. Jakarta: Bumi Literasi.
- Ismail. (2011). Manajemen Perbankan: dari Teori Menuju Aplikasi. Pencetakan Kedua.

Jakarta: Grup Media Kencana Prenada.
kasmir. (2014). Analisis laporan keuangan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Kuncoro, Mudrajad (2001). Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan
Ekonomi. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
Kuncoro, Mudrajad dan Suhardjono. (2002). Teori dan Aplikasi Manajemen Perbankan.
Yogyakarta: Penerbit BPF