

PENGARUH *PERSONALITY, QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK STRESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yovita Rian Saputri¹⁾, Sutianingsih²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

E-mail: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstract

Things like a person's personality, the quality of their work life, and the amount of stress they experience at work are things that can be used to make work better. The aim of this research is to find out how attitudes, quality of work life, and work stress impact the work carried out by BPR Djoko Tingkir Sragen employees. For this research, a questionnaire was used to collect data using quantitative methods and multiple regression. A total of 70 workers answered the questionnaire. Researchers used SPSS version 26 software to analyze this research. This software can show the relationship between independent factors and how much influence personality, quality of work life, and work stress have on how well people do their jobs. It was found that personality, quality of work life, and work stress all have a good and significant influence on how well employees do their work.

Keywords: *employee performance, personality, quality of work life, work stress.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor terpenting dalam menentukan seberapa efektif perusahaan secara keseluruhan, dan merupakan faktor utama dalam mendekati perusahaan untuk mewujudkan tujuan dan mencapai visinya. Apabila organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tersebut akan berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dunia usaha harus selalu melakukan upaya untuk berinvestasi dalam kinerja tugas-tugas sumber daya manusia, dimulai dengan rekrutmen dan dilanjutkan dengan seleksi dan retensi sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia perlu banyak mendapat perhatian karena karyawan merupakan manusia yang mempunyai sifat, perasaan, dan keinginan yang berbeda-beda, dan perusahaanlah yang memiliki mereka sebagai sumber daya manusia. Mengingat sumber daya manusia biasanya dianggap sebagai salah satu aset organisasi yang paling berharga, maka sangat penting bagi setiap organisasi untuk melakukan upaya bersama untuk membina dan menjaga hubungan kerja jangka panjang yang bersahabat dengan tenaga kerjanya.

Di BPR Djoko Tingkir Sragen, sangat mengutamakan sumber daya manusia. Pelanggan menerima perhatian langsung dari karyawan ketika mereka berusaha memberikan layanan. Mereka tidak hanya diharapkan mampu menjalankan operasionalnya secara mandiri dan kompeten, namun juga memiliki tanggung jawab terhadap layanan yang menjadi penentu apakah konsumen akan menggunakan jasa koperasi atau tidak. Artinya mereka bertanggung jawab apakah pelanggan menggunakan jasa koperasi atau tidak. Oleh karena itu, pentingnya kinerja pegawai dalam menjaga tingkat kualitas pelayanan yang biasa diberikan kepada pelanggan tidak dapat diabaikan. Pada tingkat paling dasar, kesuksesan adalah apa yang dilakukan seseorang dengan baik di tempat kerja, mengikuti aturan dan pedoman yang telah ditetapkan untuk aktivitas tersebut. Meningkatkan produktivitas organisasi dengan tujuan meningkatkan profitabilitasnya adalah tujuan utama sebagian besar bisnis. Tingkat kinerja staf yang lebih tinggi diperlukan untuk mencapai tingkat produksi keseluruhan yang lebih tinggi. Perusahaan perlu

memberikan lingkungan yang dapat merangsang dalam bekerja agar mereka senang dengan keadaan yang terjadi di perusahaan agar dapat memperoleh pekerjaan yang lebih baik dari karyawannya. Hal ini akan memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Satu hal yang dapat digunakan untuk menunjukkan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya adalah kepribadiannya, yang terkadang juga disebut “kepribadian”. Karakteristik seorang individu terdiri dari kombinasi ciri-ciri unik individu, yang tercermin dalam kepribadian uniknya. Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa kepribadian seseorang akan menjadi faktor penting dalam menentukan perilakunya. Secara sederhana, kepribadian seseorang adalah perpaduan stabil antara sifat fisik dan mental yang menunjukkan siapa dirinya. Karena setiap orang berbeda, kepribadian bisa berbeda dari satu orang ke orang lainnya. Interaksi kepribadian orang-orang inilah yang membedakan orang satu sama lain, menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Goldberg (1981) dan diterbitkan dalam Widhiastuti (2013).

Quality of work life, juga dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja. Istilah "kualitas kehidupan kerja" mengacu pada sejauh mana karyawan mampu memenuhi kebutuhan penting mereka melalui pekerjaan mereka di perusahaan. Menurut Dessler (2015), hal ini bergantung pada faktor-faktor berikut: perlakuan yang adil terhadap karyawan, kesempatan bagi setiap orang untuk menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin, kesempatan bagi seluruh karyawan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan penting terkait pekerjaannya, dan remunerasi yang dapat diterima, memadai dan adil, suasana yang aman dan sehat bagi penghuninya. Ada banyak manfaat bagi pekerja yang diperoleh dengan menerapkan konsep *quality of work life* di tempat kerja. Beberapa manfaat tersebut adalah melindungi kesejahteraan pekerja, memastikan mereka memiliki tempat kerja yang baik, dan, yang terakhir, berdampak pada kepribadian masing-masing pekerja. Menurut Moradi dkk. (2014), agar karyawan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada konsumen, maka diperlukan kualitas kehidupan kerja (QWL) yang tinggi.

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah aspek lain yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya lebih besar kemungkinannya untuk mengalami stres. Faktor lain yang mungkin turut menyebabkan terjadinya stres kerja antara lain tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya waktu untuk menyelesaikan aktivitas, kurangnya fasilitas pendukung dalam melaksanakan pekerjaan, dan tugas yang berbeda satu sama lain. Karyawan yang tidak mampu mengatasi stres dalam jangka panjang akan mengalami penurunan kinerja yang akan terus berlanjut hingga orang tersebut tidak mampu lagi menjalankan pekerjaannya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Personality

Kepribadian, sebagaimana didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2008), adalah cara menyeluruh di mana seorang individu merespons dan terlibat dalam aktivitas dengan individu lain. Widhiastuti (2013), Kepribadian seseorang terdiri dari perubahan bagian pikiran dan tubuh yang membuat mereka beradaptasi dengan lingkungannya dengan cara mereka sendiri yang unik. adalah jenis kontak psikofisik yang memengaruhi cara orang bertindak. Perubahan perilaku individu antara lain dapat disebabkan oleh proses belajar yang sedang berlangsung, kondisi lingkungan sekitar, dan faktor-faktor lain. Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa ada lima aspek berbeda yang membentuk kepribadian seseorang. Aspek-aspek tersebut adalah 1) ekstrasversi, 2) keramahan, 3) kesadaran, 4) neurotisme, dan 5) keterbukaan terhadap pengalaman.

Quality of work life

Istilah ini juga dapat ditulis sebagai (QWL), yang berarti “kualitas kehidupan kerja”. Setiap orang mempunyai gagasan berbeda tentang apa yang dimaksud dengan *quality of work life*. Salah satu definisi kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan di mana karyawan dapat mencapai tujuan terpenting mereka selama bekerja di suatu perusahaan (Dessler, 2015). Kualitas kehidupan kerja juga disingkat (QWL). Menurut Pratiwi & Himam (2014), sejauh mana individu merasa puas dalam memenuhi kebutuhannya sendiri, seperti kebutuhan akan kemandirian ketika bekerja di suatu organisasi, merupakan tingkat di mana kualitas kehidupan kerja dianggap berada pada batasnya. paling tinggi. Menurut Irawati (2015), Kualitas kehidupan kerja adalah istilah luas yang mencakup perasaan seseorang terhadap kesejahteraannya, upahnya, keselamatannya, kondisi kerjanya, dan hubungannya dengan organisasi atau lembaganya. Kata ini juga merujuk pada kualitas seluruh karier seseorang.

Indikator kualitas kehidupan kerja merupakan indikator yang dikembangkan oleh Porkiani dkk. (2011). Secara lebih spesifik, indikatornya adalah sebagai berikut: (1) Stabilitas lapangan kerja; (2) Kewajaran dan kesetaraan; (3) Kompensasi finansial berupa gaji dan tunjangan; (4) Peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan profesional; dan (5) Masukan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Work stress

Jaza Anil Chusna (2010), stres ada dua macam, yang ia sebut sebagai eustress dan distress. Respons terhadap stres yang bersifat sehat, menyenangkan, dan konstruktif (bersifat konstruktif) disebut eustress. Eustress merupakan konsekuensi respon terhadap stres yang bersifat konstruktif. Menurut Walker (2002), Tubuh dapat menggunakan stres untuk membantunya melewati situasi sulit dan bekerja lebih baik ketika stres itu baik, sehat, dan sulit. Tidak demikian halnya dengan distress, yang disebabkan oleh reaksi stres yang tidak sehat, merugikan, dan merusak. Menurut Walker (Walker, 2002), seseorang yang mengalami distress cenderung berperilaku berlebihan, mengalami kebingungan, dan tidak mampu melakukan fungsi terbaiknya. Tanda-Tanda Pekerjaan Anda Stres Menurut Robbins (2006), berikut lima faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi: (1) Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan interpersonal; (4) Struktur Organisasi; dan (5) Kepemimpinan organisasi.

Kinerja pegawai

Menurut Robbins (S. Robbins, 2006), sukses berarti melakukan pekerjaan sebaik mungkin dengan mempertimbangkan kemampuan karyawan Anda. Dalam bisnis, hal ini selalu menjadi kekhawatiran. Kinerja ini menunjukkan tingkat keaktifan seseorang dalam menjalankan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan wajib berupaya mempertahankan karyawan yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Sugiyanto & Sutianingsih, 2023). Indikator prestasi kerja pegawai menurut Robbins (S. Robbins, 2006), ada lima faktor yang paling penting: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) waktu, (4) efektivitas, dan (5) independensi

3. METODE PENELITIAN

Djoko Tingkir Sragen dilibatkan dalam penelitian ini. Metode nonprobability sampling digunakan untuk memilih sampel. Hal ini termasuk metode sampling jenuh, dimana seluruh orang dalam populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Seluruh pekerja BPR Djoko Tingkir Sragen yang berjumlah 70 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Regresi multilinear

digunakan untuk mengetahui bagaimana Kepribadian (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) saling mempengaruhi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian

Tahap Pengujian Validitas

Table 1. Validity Test Results

No	Personality	Quality of work life	Work stress	Kinerja pegawai
1	0,622	0,552	0,741	0,614
2	0,638	0,633	0,623	0,627
3	0,581	0,642	0,676	0,649
4	0,678	0,614	0,564	0,645
5	0,660	0,777	0,611	0,627

Source: Primary Data Processed (2023)

Nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r yang terdapat pada *Table 1*. Artinya seluruh item pertanyaan indikator setiap variabel valid.

Tahap Pengujian Reliabilitas

Table 2. Reliability Test Results

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Personality	0,621	0,60	Reliabel
2	Quality of work life	0,651	0,60	Reliabel
3	Work stress	0,605	0,60	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0,623	0,60	Reliabel

Source: Primary Data Processed (2023)

Table 2 menunjukkan bahwa nilai alpha lebih tinggi dari nilai alpha standar yaitu 0,6. Artinya data tersebut akurat dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tahap Pengujian Normalitas

Tabel 3 Normality Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02766069
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.100
	Positive	.080
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan *Table 3* dapat dikatakan bahwa variabel independen berdistribusi normal karena angka Asymp adalah 1. Nilai Sig dua sisi sebesar 0,077 lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji t

Table 4. Substructural t Test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	2,221	2,424		0,916	0,363
Personality	0,334	0,141	0,295	2,368	0,021
Quality of work life	0,254	0,125	0,266	2,039	0,045
Work stress	0,228	0,111	0,225	2,057	0,044

Source: Primary Data Processed (2023)

Hasil uji t pada *Table 4* menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,368 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,667. Berdasarkan nilai signifikansinya $0,02 < 0,05$. Dengan demikian kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel 4 menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,039 > ttabel sebesar 1,667. Berdasarkan signifikansinya, kualitas kehidupan kerja sebesar $0,04 < 0,05$. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji t, tabel 4 menunjukkan bahwa 2,057 > 1,667 merupakan nilai t hitung. Berdasarkan signifikansinya, stres kerja sebesar $0,04 < 0,05$. Dengan demikian, stres kerja meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Table 5. Results of Substructural Determination

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,657	0,431	0,405	2,073

Source: Primary Data Processed (2023)

Berdasarkan hasil model 2 yang terlihat pada *Table 5*, nilai customized R² sebesar 0,405 yang dapat diartikan kepribadian, kualitas kehidupan kerja, dan stres kerja bertanggung jawab atas 40,5% varians kinerja karyawan, sedangkan Sisanya sebesar 59,5% varians kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

***Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Dengan koefisien sebesar 0,295, analisis regresi menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh baik terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Setelah dilakukan pengujian hipotesis diperoleh thitung sebesar 2,368 dan tingkat signifikansi sebesar 0,02 kurang dari 0,05. Artinya kepribadian berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sependapat dengan (Badaruddin & Fatmasari, 2021; Mujiono, 2021) bahwa kepribadian berpengaruh besar dan baik terhadap seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berarti H1 diterima.

***Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas yang dicapai karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,266. Pada pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar 2,039 dan nilai signifikansi yang dicapai sebesar 0,04 kurang dari 0,05. Artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Astitiani & Sintaasih, 2019; Irmayanthi & Surya, 2020), kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak yang besar dan baik terhadap seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini mendukung hal ini. Berarti H2 diterima.

***Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Dengan koefisien sebesar 0,225, studi regresi menunjukkan bahwa stres kerja membuat karyawan lebih baik dalam pekerjaannya. Setelah dilakukan pengujian premis, diperoleh nilai t 2,057 dan nilai signifikansi 0,04 yang kurang dari 0,05. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ekhsan & Septian, 2021; Gunawan, 2018), stres kerja mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini mendukung hal ini. Berarti H3 diterima.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan kepribadian, kualitas kehidupan kerja, dan besarnya stres yang dialami di tempat kerja merupakan tiga faktor yang berperan penting dalam menentukan seberapa baik pegawai BPR Djoko Tingkir Sragen menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astitiani, N., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–14.
- Badaruddin, B., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Personality Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(3), 233–244.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Gunawan, H. (2018). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(2), 56–61.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41–52.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan*. Udayana University.
- Moradi, T., Maghaminejad, F., & Azizi-Fini, I. (2014). Quality of working life of nurses and its related factors. *Nursing and Midwifery Studies*, 3(2).
- Mujiono, M. (2021). Pengaruh Komunikasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepribadian (Personality) Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. *EDUCATIONAL JOURNAL: General and Specific Research*, 1(1), 100–112.
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42–49.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyanto, & Sutianingsih. (2023). Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen). *Edunomika*, 07(01), 1–9.

Walker, J. (2002). Teens in distress series adolescent stress and depression. *University of Minnesota*.

Widhiastuti, H. (2013). The Influence of Big Five Personality Traits, Work Values, and Compensation Satisfaction with the Performance of Sales Service: Employee Insurance. *Interational Journal of Applied Psychology*, 3(3), 74–78.