

**KEEFEKTIFAN *APPRECIATIVE INQUIRY* DALAM MENGURANGI
TINGKAT STRES KERJA PADA KARYAWAN SMP
MUHAMMADIYAH 2 MASARAN**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Ekonomi dan Bisnis

Disusun Oleh:
IRSAN MAULANA YUSUF
B100160108

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKATA
2020**

HALAM PERSETUJUAN

**KEEFEKTIFAN *APPRECIATIVE INQUIRY* DALAM MENGURANGI
TINGKAT STRES KERJA PADA KARYAWAN SMP
MUHAMMADIYAH 2 MASARAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

IRSAN MAULANA YUSUF

B100160108

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Nur Achmad, S.E., M.Si.)
NIK 646

HALAM PENGESAHAN

**KEEFEKTIFAN *APPRECIATIVE INQUIRY* DALAM MENGURANGI
TINGKAT STRES KERJA PADA KARYAWAN SMP
MUHAMMADIYAH 2 MASARAN**

Oleh:

IRSAN MAULANA YUSUF

B100160108

Telah dipertahankan di deppan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada hari Sabtu, 25 April 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph. D
(Ketua Dewan Penguji)

()

M. Sholahudin, S.E., Ph. D
(Anggota I Dewan Penguji)

()

Nur Achmad, S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



()
(Dr. Syamsudin, S.E., M.M.)
NIP 1957021719860310001

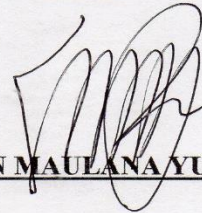
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 8 Juni 2020

Penulis



IRSAN MAULANA YUSUF

KEEFEKTIFAN *APPRECIATIVE INQUIRY* DALAM MENGURANGI TINGKAT STRES KERJA PADA KARYAWAN SMP MUHAMMADIYAH 2 MASARAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Discover*, *Dream*, *Design* dan *Destiny* pada *Appreciative inquiry* dapat mengurangi tingkat stres kerja. Partisipan penelitian berjumlah 55 orang anggota SMP Muhammadiyah 2 Masaran Sragen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi biasa dan aplikasi yang digunakan adalah SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa *discover* berpengaruh negatif signifikan, variabel *dream* berpengaruh negatif signifikan, dan variabel *design* berpengaruh negatif tidak signifikan dengan tingkat pengaruh terhadap stres kerja R^2 0,544, adapun variabel *destiny* penulis eliminasi karena memiliki nilai yang tidak bagus, dan keberadaannya membuat nilai variabel lainnya tidak bagus.

Kata kunci: Appreciative Inquiry, Stres Kerja, SmartPLS

Abstract

This research aims to determine the discoverers, Dream, Design and Destiny in Appreciative inquiry can reduce the level of work stress. The study participants numbered 55 people from Muhammadiyah 2 Middle School, Masaran Sragen. The analytical tool used in this study is ordinary regression and the application used is SmartPLS. The results show that discover has a significant negative effect, dream variable has a significant negative effect, and the design variable has no significant negative effect on the level of influence on work stress R^2 0.544, while the destiny variable is eliminated because the writer has a bad value, and his presence makes the value of other variables not good.

Keywords: Appreciative Inquiry, Job Stress, SmartPLS

1. PENDAHULUAN

Menurut Gibson, (2006), Muchlas (2005), dan Tosi (1990) terdapat sumber-sumber stress kerja, sumber tersebut sebagai berikut: faktor individu, faktor social, faktor keorganisasian, faktor pekerjaan (Cahyono dan Koentjoro, 2015). Selain itu, stres kerja dapat memberikan kerugian tidak hanya untuk individu tetapi organisasi juga. Hakim (2017) menyebutkan akibat dari stres kerja adalah, menimbulkan perasaan kesal atau marah, dapat menurunkan prestasi kerja, dan dapat menyalah gunakan obat-obatan terlarang. *Chartered Institute*

of Personnel and Development (CIPD) 2016 mengatakan sekitar tahun 2015-2016 mendiskribkan stres bertanggung jawab atas hilangnya waktu kerja di UK sekitar 11.7 juta hari kerja, dan itu adalah penyebab terbesar dari absen penyakit jangka panjang, dan yang menduduki posisi kedua adalah flu menjadi absen penyakit jangka pendek di UK.

Banyak sekali model yang dapat digunakan dalam mengurangi dan menangani stres kerja seperti *Job Demand Control Model* (JDC) (Karasek, 1979) atau *Appreciative Inquiry Model* (AI) (Daniel, 1986) dan masih banyak lagi. Dalam penelitian ini saya menggunakan model *Appreciative Inquiry*. *Appreciative Inquiry* memiliki empat tahap atau biasa disebut 4 D, yaitu, *Discover*, *Dream*, *Design* dan *Destiny* dimana ke empat-empatnya saling berkaitan dan bertahap (Ravalier, McVicar and Giddings, 2018).

Dalam penelitian ini penulis ingin menguji apakah dalam menerapkan AI harus menggunakan ke empat tahap tersebut. Hormat (2011) dalam bukunya menyebutkan AI tidak menuntut pelaksanaan yang kaku dengan sebuah pola baku, artinya pengguna AI dapat menggunakan siklus AI *Discover*, *Dream*, *Design* dan *Destiny* atau hanya menggunakan sebagian saja, bergantung pada kondisi organisasi. Penelitian ini merujuk pada (Ravalier, McVicar and Munn-Giddings, 2018) yang melakukan pengujian pada sebuah organisasi di UK dan menerapkan ke empat element tersebut. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS.

2. METODE

Tujuan penelitian adalah untuk melihat Apakah ada pengaruh yang signifikan dengan variable *Discover* pada tingkat stres kerja pada karyawan, Apakah ada pengaruh yang signifikan dengan variable *Dream* pada tingkat stres kerja pada karyawan, Apakah ada pengaruh yang signifikan dengan variable *Design* pada tingkat stres kerja pada karyawan, Apakah ada pengaruh yang signifikan dengan variable *Destiny* pada tingkat stres kerja pada karyawan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, adapun perolehan data menggunakan data primer yang diperoleh

dengan survei lapangan dan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan ke pada karyawan SMP Muhammadiyah 2 Masaran Sragen yang terdiri dari tenaga pengajar dan tenaga kerja seperti *cleaning service*.

Teknik sampling menggunakan *non probability sampling* dengan metode *Convenience Sampling*. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS (v.3.3.0) adapun yang akan diuji adalah, uji instrumental yang meliputi *Covergen validity*, *Discriminat validity*, *Composite Reliability*, *Cronbach's alpha* kemudian uji asumsi klasik yaitu multikolineritas, dan yang terakhir model struktural yang meliputi uji *Path Coeffecient*, uji regresi berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian adalah mereka adalah karyawan SMP Muhammadiyah 2 Masaran Sragen berjumlah 55 orang yang meliputi tenaga pengajar dan tenaga kerja. Usia karyawan paling banyak berumur 40-50 dengan presentase 40% kemudian usia 50> dengan presentase 24% dan 31-40 dan 24-30 dengan presentase 18%.

Jenis kelamin banyak didominasi oleh wanita dengan presentase 62% sedangkan pria hanya sebesar 38%. Jabatan pekerjaan terdapat dua yaitu Guru dengan presentase 76% dan karyawan atau tenaga kerja sebesar 24%.

3.2 Hasil Analisis

Uji instrument data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang didistribusikan kepada 55 karyawan dan guru di SMP Muhammadiyah 2 Masaran Sragen untuk dianalisis. Hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja mencakup *Discover*, *Dream* dan *Desing* terdapat satu variabel yang dieliminasi yaitu *Destiny*. Alasan dieliminasi karena keberadaanya membuat nilai variabel lainnya tidak bagus dan memiliki pengaruh yang

kecil, sudah dilakukan treatment dengan membuang variabel *destiny* agar nilai-nilai validitas, reliabilitas dan multikolineritas pada variabel *discover*, *dream*, *design* dan stres kerja menjadi bagus, ke empat faktor tersebut akan dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS (v. 3.3.0).

Dalam menganalisis data penelitian menggunakan SmartPLS (v. 3.3.0) dapat merujuk pada skema model *Partial Least Square* yang terdiri dari dua *Outer Weights* dan *Inner Loading*. *Outer Weight* dipergunakan untuk menganalisis validitas yaitu *Covergen validity* dan *Discriminat validity*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Covergen validity* jika nilai *Outer loading* $> 0,7$ dan *Discriminat validity* atau *Average Variance Extracted* (EVA). Variabel dikatakan memiliki EVA yang baik bila nilainya lebih besar dari 0,5. Berdasarkan penjabaran sebelumnya, kolerasi konstrak pada tiap variabel laten dapat dikatakan valid.

Composite Reliability dan *Cronbach's alpha* digunakan untuk melihat apakah indikator-indikator tiap variabel dapat dikatakan reliabel. Indikator-indikator variabel dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* $> 0,6 - 0,7$ dan *Cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,5, dan dipergunakan untuk melihat konsistensi tiap indikator. Berdasarkan penjabaran sebelumnya, kolerasi konstrak pada tiap variabel laten dapat dikatakan reliabel dan konsisten.

Pengujian asumsi klasik hanya pada uji multikolineritas, pada penelitian ini nilai variabel *Discover*, *Dream* dan *Design* dengan variebel stres kerja lebih kecil dari 5 artinya tidak melanggar uji asumsi klasik multikolineritas.

Skema model berikutnya adalah *Inner model*. Skema ini bertujuan untuk menganalisis *path coefficient*, uji kebaikan model (*Goodnes of fit*) dan uji hipotetesis. Uji kebaikan model dapat dilihat melalui koefisien determinasi, yang mana pada penelitian ini nilai R^2 adalah 0,544 (54.4%). Artinya pengaruh *Discover*, *Dream*, dan *Design* terhadap stress kerja

sebesar 54,4% atau 0,544 dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian.

uji *path coefficient* atau menguji *t* statistik yang akan dibandingkan dengan *t* table pada nilai $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan *t* table 2. Hanya satu variabel saja yang memenuhi *path coefficient* > 2 yang lainnya tidak dalam penelitian ini. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar nilai *path coefficients* pada suatu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pengaruhnya.

3.3 Pembahasan

a. Pengaruh *discover* terhadap stres kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *discover* signifikan terhadap stres kerja dengan nilai *t* statistic sebesar 1,664 atau lebih kecil dari *t* table sebesar 2 dan nilai *P Value* $0,097 > 0,10$ jika menggunakan α yang lebih kecil 10%. Adapun pengaruhnya negatif dilihat dari nilai *original sample* sebesar -0,414.

b. Pengaruh *dream* terhadap stres kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *dream* signifikan terhadap stres kerja dengan nilai *t* statistic sebesar 3,888 atau lebih besar dari *t* table sebesar 2 dan nilai *P Value* $0,000 < 0,05$. Adapun pengaruhnya negatif dilihat dari nilai *original sample* sebesar -0,414.

c. Pengaruh *design* terhadap stres kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *design* tidak signifikan terhadap stres kerja dengan nilai *t* statistic sebesar 1,158 atau lebih kecil dari *t* table sebesar 2 dan nilai *P Value* $0,248 > 0,05$. Adapun pengaruhnya negatif dilihat dari nilai *original sample* sebesar -0,114.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh *discover*, *dream*, dan *design* terhadap stres kerja pada karyawan SMP Muhammadiyah 2 Masaran Sragen, maka dapat disimpulkan:

- a. Variabel *discover* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel stres kerja. Hasil ini menunjukkan jika institusi melakukan kegiatan *discover* dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, artinya semakin banyak informasi yang didapatkan institusi, maka semakin banyak pemecahan masalah untuk mengurangi tingkat stres juga dan jika tidak ada *discover* tingkat stres kerja akan semakin banyak.
- b. Variabel *dream* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *dream* (impian dan keinginan) yang dibuat oleh institusi dan anggotanya dapat menurunkan tingkat stres kerja dan jika dalam suatu organisasi tidak memiliki impian akan tempat kerja yang nyaman, maka tingkat stres akan meningkat.
- c. Variabel *design* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *design* (merancang atau menciptakan) sebuah metode baru guna menurunkan stres kerja tidak memiliki pengaruh dalam mengurangi tingkat stress kerja, bisa saja yang dibutuhkan oleh organisasi bukan model atau metode baru namun dapat berupa pembetulan sistem lama atau yang lainnya dan jika institusi tidak melakukan *design* atau perencanaan akan membuat tingkat stres kerja tidak dapat diatasi, karena jika institusi melakukan *discover* dan menciptakan mimpi namun tidak direncanakan, keinginan untuk menurunkan stres kerja pun tidak akan terjadi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini seperti berikut:

1. Seperti dalam kesimpulan, bahwa *discover* dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, institusi lebih baik tidak hanya mengandalkan kuesioner tetapi juga menggunakan wawancara. Hal ini bertujuan untuk mengali informasi yang lebih dalam lagi dan tidak hanya jawaban “iya” dan “tidak”

2. Ada sebuah metode yang bernama *job family*, yaitu sebuah metode bagi mana institusi dapat memposisikan jabatan pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya dan institusi dapat menentukan *deadline* suatu pekerjaan dengan melihat pada sumber daya yang dimiliki serta memperhatikan bahwa semua bagian dalam organisasi dapat bekerja cepat dan konsisten dengan *deadline* yang sudah ditentukan.
3. Dalam membuat sebuah perubahan, institusi dapat mengikutsertakan karyawannya dengan menanyakan impian seperti apa agar mereka dapat nyaman dan betah saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, M. (2016) 'Menumbuhkan Kemampuan Dasar Kewirausahaan Melalui Penerapan Model Appreciative Inquiry', 7.
- Banawiratma, J. B. (2013) 'Proses Teologi Praktis Melalui Appreciative Inquiry', *Teologi*, 37(2), pp. 123–148.
- Banister, P., Bunn, G. and Burman, E. (2011), *Qualitative Methods in Psychology: A Research Guide*, 2nd ed., McGraw Hill, London.
- Bechtold, M. (2011) 'Improving worker morale through the use of appreciative inquiry', *Industrial and Commercial Training*, 43(1), pp. 25–30.
- Cahyono, A. S. D. and Koentjoro (2015) 'Appreciative Inquiry Coaching untuk Menurunkan Stres Kerja', *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 1(2), pp. 89–107.
- Creswell, J. (2014) *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methode Approaches*. 4th edn. Edited by J. Young.
- Chapagai, C, P. (2000). *Appreciative planning and Action; A Trainer's Guide book*. CARE Nepal. Retrieved February 15, 2005.
- Furadantin, N. R. (2018) 'Analisis data Menggunakan Aplikasi Smartpls v.3.2.7 2018', *Manajemen*, pp. 1–8.
- Hakim, L. (2017) *Perilaku Keorganisasian*. 1st edn. Edited by A. Himawan. Kartasura: Muhammadiyah University Press.

- Handoko, T. H. (2009) *Manajemen*. 2nd edn. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hormat, G. (2011) *Mencipta Kenyataan Baru*. 1st edn. Edited by S. Fanggida. Kupang: PIKUL.
- Irwan and Adam, K. (2015) ‘Metode Partial Least Square (PLS) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone)’, *Teknosains*, 9(1), pp. 53–68.
- Kuncoro, M. (2013) *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. 4th edn. Edited by W. Hardani. Erlangga.
- Nur, S. (2013) ‘Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate | Nur | Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi’, *Jurnal EMBA*, 1, pp. 739–749.
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H. and Astuti, Y. D. (2016) ‘Effectiveness of emotion regulation training to reduce criminal policeman’s work’, *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 8(1), pp. 127–145.
- Putrisnawati, S. R. (2018) *Meningkatkan Sense of Community Muda-Mudi Karang Taruna Melalui Metode Appreciative Inquiry*. Malang.
- Ravalier, J., McVicar, A. and Munn-Giddings, C. (2018) ‘Appreciative Inquiry for stress management’, *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 14(3), pp. 260–279.
- Sekaran, U. (2003) *Research and Markets: Research Methods for Business A Skill Building Approach*. 4th edn, John Wiley & Sons. 4th edn. Edited by J. Marshall. USA: Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Sofyani, H. (2015) ‘Modul Praktik Partial Least Square (PLS)’, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, pp. 1–38.
- Sugiyono (2009) *Metode Penelitian Bisnis*. 14th edn. Bandung: ALFABETA.
- Suryadana, M. L. (2015) *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. 1st edn. Edited by D. Handi. Bandung: ALFABETA.
- Wong, K. K. . (2013) ‘Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS’, *Marketing Bulletin*, 24(1), pp. 1–32.
- Yunita, E. A. (2018) ‘Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga, dan Kepuasan Gaji Terhadap Stres Kerja Auditor’, *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), pp. 65–73.