

The Role of Work Stress Management Training on Improving The Performance of Field Officers at Gedebage Bandung Landfill

Gusti Ayu Ambarawati*¹, Okta Eka Putra², Ayu Raditya Kencana Dewi³

¹Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jl. Ir. Soekarno KM. 20, Jatiningor, Jawa Barat

^{2,3}Universitas Pasundan, Jl. Sumatera NO. 41, Bandung, Jawa Barat.

Corresponding Email : ambarawatig@gmail.com

ABSTRAK

Pengelolaan sampah di Kota Bandung dikelola dengan membuat beberapa tempat penampungan sementara (TPS) dan tempat pembuangan akhir (TPA). Dari sekian banyak TPS yang dinilai kinerjanya menurun adalah TPS Gedebage. Penelitian ini adalah hasil pengembangan dari pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan untuk menanggulangi tingkat stress kinerja petugas lapangan pengangkut sampah. Adapun jenis penelitian adalah kuantitatif, dengan menelaah peran pelatihan penanggulangan stres kerja pada peningkatan kinerja petugas lapangan di TPA Gedebage, Bandung. Kumpulan Subyek penelitian yang ditelaah adalah petugas kebersihan lapangan di Kelurahan Cisaranteun Kidul, dengan menggunakan teknik sampel sampling jenuh diperoleh sebanyak 37 orang sampel. Dalam menganalisis data yang diperoleh, dibutuhkan data yang mempunyai tingkat akurasi yang baik dan dapat dipercaya agar hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian, adapun penelaahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dan verifikatif. Temuan dalam penelaahan yaitu pelatihan penanggulangan stres kerja yang diikuti oleh petugas lapangan angkutan sampah Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung UPT Gedebage dapat dinyatakan menurunkan tingkat stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan penanggulangan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pada bagian pengangkutan sampah (pengemudi Triseda) yang bertugas di Kelurahan Cisaranteun Kidul, Bandung.

Kata kunci: pelatihan, stress kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Waste management in the city of Bandung is managed by making several temporary shelters (TPS) and final disposal sites (TPA). One of the polling stations whose performance has decreased is the Gedebage TPS. This exploration is the consequence of the advancement of community service which is carried out to overcome the stress level of the performance of the waste transporter field officers. To complete this research, the method used is a quantitative method, where the object to be studied is the role of work stress management training in improving

*Corresponding author

Gusti Ayu Ambarawati
Institut Pemerintahan Dalam Negeri
ambarawatig@gmail.com

Received: October 28, 2021

Revised: November 24, 2021

Accepted: December 1, 2021

Available Online: December 10, 2021

the performance of field officers at Gedebage TPA, Bandung. The populace that will be utilized in this review is the waste transportation officer (Triseda driver) on duty in Cisaranteun Kidul Village, using a saturated sampling technique, 37 samples were obtained. In analyzing the data obtained, it takes data that has a good level of accuracy and can be trusted so that the research results are able to depict the real conditions that happen in the object of research, while the data analysis techniques in this study are descriptive and verification analysis. The findings in this study are that the training for dealing with work stress, which was attended by field officers of the Regional Cleanliness Company (PD) of Bandung City, UPT Gedebage, can be stated to reduce the level of work stress. Based on the results of the partial study, it showed that the training to overcome work stress had a significant effect on the performance of officers in the waste transportation section (Triseda drivers) who served in Cisaranteun Kidul Village, Bandung.

Keywords: *training, job stress, employee performance.*

Pendahuluan

Dewasa ini, telah terjadi pergeseran dalam mengartikan kehadiran tenaga kerja dalam perusahaan, karyawan saat ini dianggap sebagai aset yang dimiliki dalam upaya memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2014:6) perusahaan harus mampu memastikan bahwa setiap karyawan telah bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan, dan keadilan (gaji) atas pengorbanan yang telah diberikan oleh karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya beban kerja yang berlebih, tekanan terhadap target yang harus di capai dan sikap atasan yang seringkali dianggap kurang adil, sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta perselisihan antara sesama pekerja ataupun pimpinan dapat menyebabkan timbulnya stres kerja. Robbins (2015:368) mengartikan stres kerja sebagai kondisi dinamis yang dirasakan pekerja dengan dihadapkan pada peluang, hambatan atau tuntutan atas kinerja yang ditargetkan dan menghasilkan ketidakpastian. Terkait hal tersebut, krusial untuk perusahaan mengetahui kinerja dari setiap pegawai, kinerja dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan yang mampu dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Pada hakikatnya untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor *personal, leadership, team, dan system* yang terdapat di dalam perusahaan (Wibowo, 2014:56)

Sementara itu, untuk mengukur, menilai indikator pengaruh ketercapaian target kerja dari tiap pekerja seperti pekerjaan itu sendiri, perilaku, kedisiplinan, dan hasil kerja dibutuhkan sistem penilaian secara formal yang terukur dan terstruktur (Rivai dan Sagala, 2013:549). Menurut Malik (2013) secara umum terdapat 2 (dua) kriteria utama yang dapat digunakan untuk menentukan faktor penilaian kerja karyawan, yaitu faktor yang digunakan harus relevan dengan implementasi jabatan (*job relatedness*) dan harus dapat diukur (*measureable*). Berdasarkan hasil observasi di lapangan, kepala bagian angkutan sampah kendaraan Triseda TPS Gedebage mengatakan tingkat kenaikan keluhan berada di kisaran 20% dari tahun 2017 ke tahun 2018 dilihat dari data keluhan pelanggan baik dari *website* lapor.go.id maupun keluhan langsung konsumen dilapangan (sampah rumah tangga), adanya mogok karyawan juga mengakibatkan pengangkutan sampah tertunda, di mana kasus mogok karyawan ini terjadi pada bulan Oktober 2018. Kondisi tersebut dipicu oleh masalah kompensasi berupa dana operasional UPT Kebersihan yang mengalami keterlambatan

pencairan, sehingga mempengaruhi motivasi kerja para staf pengangkut sampah untuk mengambil sampah tepat waktu. Adapun keterlambatan pencairan tersebut dipicu oleh adanya perubahan sistem keuangan, ketika mogok kerja terjadi puluhan ton sampah tidak diangkut dan mengakibatkan permasalahan lainnya yaitu masalah kesehatan dan maraknya pengaduan konsumen baik industri maupun rumah tangga. Keluhan konsumen mengenai kinerja PD Kebersihan sudah berlangsung sejak tahun 2015, keluhan konsumen terbanyak adalah mengenai kinerja pengangkutan sampah. Berikut kinerja PD Kebersihan Kota Bandung yang terjadi pada tahun 2016, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja PD Kebersihan di Kota Bandung

Keterangan (Note)	Volume Sampah (Waste Volume) Ton per hari (Tonne per day)	Sampah Tertangani (Handled Waste) Ton per hari (Tonne per day)	Persentase (Percentage) %
Timbulan sampah (Waste generation)	1.500		
Sampah yang terangkut ke TPA (Garbage transported to landfill)		1.100,0	73,3%
Sampah yang diolah (Processed waste)		157,0	10,5%
Kompos (Compost)		8,0	
Biodigester (Biodigester)		146,5	
Bank Sampah (Garbage bank)		2,5	
Sisa sampah yang tidak tertangani (Leftovers untreated garbage)	243		16,2%

Sumber (Source): PD Kebersihan, 2016a, diolah (processed)

Berdasarkan data pada table 1, dapat diketahui banyaknya sampah yang dihasilkan oleh masyarakat Kota Bandung adalah sebanyak 1.500 ton per harinya. Di mana hanya 83.8% dari jumlah keseluruhan sampah yang mampu ditangani oleh PD Kebersihan Kota Bandung. Hal ini berarti, terdapat sebanyak 243 ton sampah setiap harinya yang tidak tertangani oleh PD Kebersihan Kota Bandung, indikator tersebut menunjukkan bahwa kinerja PD Kebersihan Kota Bandung dalam menangani yang dihasilkan oleh masyarakat masih belum optimal. Padahal, berdasarkan data proyeksi timbunan sampah rumah tinggal di Kota Bandung terus mengalami kenaikan tiap tahunnya. Hal ini tentunya sangat perlu menjadi perhatian pemerintah dalam penanggulangan sampah di Kota Bandung. Merujuk sebagaimana yang di sampaikan oleh Dirjen pemberantasan penyakit menular (PPM) dan penyehatan lingkungan pemukiman (PLP) (1989) bahwa sarana tempat penampungan sementara/pemindahan sampah harus memenuhi persyaratan teknis, seperti tempat penampungan harus dibuat dengan bahan yang kuat, ringan dan kedap air (supaya menghambat bakteri, sehingga tidak menimbulkan bau yang berlebihan), dapat menampung sampah untuk pemakaian setidaknya 3 (tiga) hari, memiliki tutup, dan mudah untuk digunakan atau dioperasikan.

Keluhan konsumen mengenai kinerja PD Kebersihan sudah berlangsung sejak tahun 2015, keluhan konsumen terbanyak adalah mengenai kinerja pengangkutan sampah. Menanggapi pengaduan oleh masyarakat tersebut dan program pemerintah yang belum signifikan mengurangi debit sampah, penulis melakukan pra survey untuk mencari penyebab kinerja petugas pengangkutan sampah yang menurun dalam kurun waktu 4 tahun (2015 - 2019), berdasarkan observasi (wawancara) secara random terhadap beberapa staff dan atasan kerja didapatkan kesimpulan sementara bahwa yang melatarbelakangi kinerja mereka berkurang adalah diakibatkan oleh stress kerja. Adapun untuk mendukung penelitian ini, indikator yang digunakan merujuk pada

Robbins (2006), dari 5 (lima) indikator yang dikemukakan hanya 4 (empat) indicator yang digunakan, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, dan yang terakhir adalah struktur organisasi. Merujuk pada tabel 2, diketahui mayoritas petugas lapangan merasakan tugas dan tanggung jawab tidak sesuai pendidikan dan kemampuan, tuntutan tugas terlalu tinggi, tuntutan peran sebagai petugas lapangan kurang sesuai, lama waktu pekerjaan melebihi standar operasional, tuntutan antar pribadi tidak terpenuhi dan struktur organisasi seringkali tidak jelas, peran atasan dalam mengkordinir pekerjaan petugas lapangan kurang baik, tuntutan pekerjaan tinggi, waktu beristirahat seringkali kurang. Dari observasi tersebut dilakukan pra survey terhadap 17 dari 35 orang petugas lapangan angkut sampah yang dilakukan secara random untuk meyakinkan hasil observasi sebelumnya, adapun data pra survei yang diperoleh terkait faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi stres kerja dan kinerja petugas lapangan TPS Gedebage, adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pra Survei Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Kinerja Petugas Lapangan TPS Gedebage

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Stres Kerja						
1	Tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda	-	2	3	12	-
2	Anda sering dilibatkan dalam berbagai tugas pekerjaan diluar job deskripsi sebagai petugas angkut sampah	-	-	5	6	6
3	Pekerjaan Anda sangat menyita waktu anda dalam bekerja	4	13	-	-	-
4	Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup bagi anda untuk beristirahat	11	6	-	-	-
5	Atasan anda tidak memberikan instruksi pekerjaan yang cukup jelas	-	7	9	1	-
6	Peran yang anda terima dari perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan	3	8	6	-	-
7	Pekerjaan menuntut anda untuk segera diselesaikan	11	6	-	-	-
8	Tugas anda sebagai petugas angkut sampah sesuai dengan karakteristik anda	9	2	6	-	-
Kinerja						
1	Pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan	40	11	16	-	-
2	Hasil kerja memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan instansi	-	-	13	17	37
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan instansi	-	-	8	8	51
4	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan target unit kerja	-	-	15	9	43
5	Usaha dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggungjawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	-	-	9	23	35
6	Kehadiran di tempat kerja melebihi jam kerja yang diwajibkan dan mengambil waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	-	-	17	13	37
7	Penyesuaian diri dengan pegawai lain demi mewujudkan kepentingan bersama	-	-	1	23	43
8	Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan	-	-	5	16	46
9	Menawarkan diri untuk membantu rekan kerja jika beban kerja nya melebihi batas	-	-	3	19	45
10	Membantu mengangkut sampah warga pada hari libur dikarenakan kuota yang berlebih tanpa meminta ijin dari atasan	-	-	5	21	41

Berdasarkan hasil pada table 2, menunjukkan bahwa pada aspek stres kerja karyawan merasakan beban kerja yang cukup tinggi yang tergambar dari instruksi pekerjaan dari atasan yang kurang jelas, kurangnya waktu istirahat saat bekerja, serta ketidaksesuaian karakteristik diri dan

kemampuan dengan pekerjaan yang dijalani. Kinerja Perusahaan Daerah (PD) Kota Bandung UPT TPS Gedebage berdasarkan hasil pra survei menunjukkan kinerja yang kurang baik terutama kemampuan terhadap tingkat capaian volume kerja yang ditetapkan oleh instansi. Permasalahan sampah di kota Bandung sudah terjadi dari tahun 2014 silam, dan merupakan penyebab Kota Bandung sulit untuk meraih penghargaan untuk kebersihan serta pengelolaan lingkungan perkotaan (Adipura) dari Kementerian Lingkungan Hidup (KLH). Lebih lanjut, permasalahan sampah di Kota Bandung telah menyebabkan kritikan dari seorang *blogger* pada tahun 2014, yang dalam tulisan menggambarkan bahwa sangat banyak sampah di Kota Bandung, sementara kepedulian masyarakat terhadap kondisi lingkungan tersebut sangat rendah. Padahal sudah tersedia tempat sampah, namun masih terdapat oknum masyarakat yang tidak bertanggung jawab, merusak dan menjual besi peyangga, ini juga mengindikasikan terdapat kelemahan sistem pengelolaan fasilitas di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung, bisa dikatakan ada oknum yang membiarkan pengerusakan ini karena tidak adanya tindakan secara hukum.

Merujuk pada data yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung, jumlah produksi sampah di Kota Bandung mencapai 1.600 ton per hari, dimana hanya sebanyak 1.100 ton yang mampu terangkut ke tempat pembuangan akhir (TPA) untuk dilakukan pemisahan dan pengelolaan lebih lanjut, sedangkan sisanya sebanyak 500 ton tidak dapat dimanajemen dengan baik. Terkait kondisi tersebut, Pemkot Kota Bandung telah mengupayakan berbagai cara, namun upaya yang dilakukan belum signifikan dalam mengurangi sampah, salah satu program yang dikampanyekan adalah KANG PISMan dan program *reduce, reuse, dan recycle* (3R), hingga pembangunan pembangkit listrik tenaga sampah (PLTS) di Gedebage yang masih jauh dari yang diharapkan. Namun demikian, pihak Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung, khususnya tempat pembuangan sampah (TPS) Gedebage terus melakukan evaluasi dan berusaha menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan kinerja setiap karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

Sebelumnya, beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja, namun terdapat inkonsistensi pada hasil penelitian. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena adanya motivasi untuk bekerja yang dimiliki sangat tinggi. Namun, tidak relevan atau berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Gaffar (2012) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini adalah penelitian lanjutan yang mengadopsi hipotesis penelitian dari Gaffar (2012) yang bertujuan mengkonfirmasi stress kerja berpengaruh signifikan pada kinerja, letak perbedaannya pada obyek penelitian yang merupakan tenaga lapangan dengan tingkat stress kerja yang berbeda juga pada rentang waktu penelitian yang lebih lama.

Penelitian ini adalah pengembangan dari pengabdian masyarakat, dengan tujuan mengetahui tingkat kinerja setelah adanya pelatihan penanggulangan stress kerja pada petugas lapangan di TPSa Gedebage Bandung yang menangani sampah di RW 12 Kelurahan Cisaranteun Kidul, Kecamatan Gedebage Bandung. Penelitian ini adalah pengembangan dari pengabdian masyarakat, dengan tujuan mengetahui tingkat kinerja setelah adanya pelatihan penanggulangan stress kerja pada petugas lapangan di tempat pembuangan sampah (TPS) Gedebage, Bandung yang menangani sampah di RW 12 Kelurahan Cisaranteun Kidul, Kecamatan Gedebage, Kota Bandung. Masalah sampah sebagai hasil aktivitas manusia di daerah perkotaan memberikan tekanan yang

besar terhadap lingkungan, terutama bila tidak sampai terangkut dan akhirnya terakumulasi ditempat-tempat terbuka maupun badan air (Leluno dkk, 2020), melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan solusi perbaikan lingkungan hidup dari sisi perbaikan pengelolaan sampah melalui perbaikan kinerja para petugas lapangan TPSa, juga agar dapat mengetahui apakah konsep kinerja pengelolaan persampahan tersebut sudah benar-benar diterapkan, maka perlu adanya evaluasi terhadap kinerja pengelolaan sampah di kota Bandung khususnya TPSa Gede Bage. Adapun tujuan dari evaluasi kinerja tersebut adalah untuk mengetahui kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan misi dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Penelitian pada kinerja pengelolaan sampah sebelumnya belum pernah dikaji pada petugas lapangan TPSa, oleh karena itu diharapkan penelitian ini memberikan sumbangsih informasi baru dalam upaya meningkatkan pengelolaan sampah dari segi kinerja petugas lapangan.

Metode Penelitian

Metode penelitian dibutuhkan oleh peneliti ketika melaksanakan penelitian, yang digunakan sebagai acuan dalam memecahkan permasalahan atau menjawab hipotesis. Peneliti harus mampu menentukan metode yang tepat untuk penelitian yang dilakukan, agar hasil penelitian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Adapun dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2015:13) metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, semua didasarkan pada data empiris dan menolak adanya spekulasi teoritis. Objek penelitian yang akan diteliti adalah mengenai peran pelatihan penanggulangan stress kerja pada peningkatan kinerja petugas lapangan di TPA Gedebage Bandung di Jl. Ps. Induk, Mekar Mulya, Kecamatan Panyileukan, Kota Bandung, Jawa Barat. Dalam sebuah penelitian tentunya terdapat populasi dan sampel, menurut Sugiyono (2015:80) populasi dapat dimaknai sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah petugas bagian pengangkutan sampah (pengemudi Triseda) yang bertugas mengambil sampah ke daerah kelurahan Cisaranteun Kidul, kecamatan Gedebage, Kota Bandung. Oleh karena jumlah populasi yang masih mampu dijangkau oleh peneliti secara keseluruhan, maka dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 37 orang petugas bagian pengangkutan sampah (pengemudi Triseda). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis verifikatif dengan menggunakan bantuan *statistical package for the social sciences* (SPSS).

Hasil dan Pembahasan

Pada tahun 1985 oleh Wali Kota Bandung saat itu, dibentuk Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang fokus pada pengelolaan pada bidang jasa kebersihan dengan tujuan untuk mewujudkan Kota Bandung yang bersih. Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa pengolahan sampah yang dilakukan oleh masyarakat masih sangat rendah, jika dibandingkan dengan kinerja sektor informal. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa program yang diadakan seperti sosialisasi peningkatan peran serta masyarakat dalam pengelolaan sampah masih belum berhasil. Implikasi dari kondisi tersebut adalah volume pembuangan sampah ke tempat pembuangan akhir (TPA) masih sangat tinggi,

sehingga kegiatan sosialisasi, edukasi dan bimbingan teknis kepada masyarakat, yang dapat menginisiasi terjadinya perubahan perilaku dalam pengelolaan sampah, menjadi fokus utama yang harus dilakukan. Setidaknya, terjadi timbulan sampah yang semakin besar diakibatkan oleh bertambahnya jumlah penduduk serta kecepatan pengurangan sampah yang masih berjalan lambat.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik terhadap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas didapat bahwa seluruh unsur dalam penelitian ini telah dipenuhi. Sehingga dengan demikian maka penelitian ini memenuhi kriteria untuk selanjutnya dilakukan pengujian lebih lanjut. Uji parsial atau uji t di dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.204	1.432		.841	.404
	Pelatihan Penanggulangan Stress Kerja	.734	.165	.804	4.446	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Merujuk hasil uji t (parsial) pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pelatihan penanggulangan stress kerja adalah 0,000, jika dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut berarti hipotesis (H_1) teruji atau H_0 ditolak, maka secara statistik pelatihan penanggulangan stress kerja yang telah dilakukan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para petugas. Adapun dari hasil penelitian ini diperoleh persamaan, yaitu $Y = 1,204 + 0,734X$ yang selanjutnya dapat dipergunakan untuk memprediksi kekuatan hubungan pelatihan penanggulangan stress dan kinerja, yang artinya persamaan tersebut dapat meramalkan setiap kenaikan 1 skor pelatihan penanggulangan stress akan meningkatkan kinerja sebesar 1,204 kali. Setelah dilakukan uji t (parsial), dilanjutkan dengan melakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (*goodness of fit*) dinotasikan dengan R^2 yang mencerminkan. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji *Adjusted R*²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.931	.831	3.475

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Penanggulangan Stress Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Merujuk hasil uji *Adjusted R²* pada tabel 4 dapat diketahui nilai R sebesar 0,963. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan penanggulangan stres memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan bagian pengangkutan sampah (pengemudi Triseda). Nilai koefisien determinasi pada kolom *R-Square* adalah sebesar 0,931 atau 93,1%. Nilai tersebut menggambarkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh dari variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah sebesar 93,%. Sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitepu (2020), dimana hasil penelitiannya menyatakan pelatihan stres kerja mempengaruhi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta selaras dengan Nudiyanto (2009) yang menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan relaksasi dapat menurunkan stres kerja, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan relaksasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap upaya penurunan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Emmons & Stern (2013) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa orang yang bersyukur lebih efektif dalam mengatasi stres sehari-hari, memiliki resiliensi yang tinggi dalam menghadapi stres, lebih cepat sembuh dari penyakit, serta lebih menikmati kesehatan fisik. Kelso dkk (2005) menambahkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan akan menyebabkan gangguan kesehatan pada fisik, mental, dan emosi serta dapat merusak kualitas kinerja individu.

Sebenarnya, adanya stres kerja pada tingkat tertentu merupakan hal yang baik karena dapat menjadi stimulasi untuk meningkatkan kreativitas dan mengoptimalkan kemampuan dalam diri untuk berkembang. Namun, jika tingkat stres kerja terlalu tinggi dan tidak mampu dikontrol, maka akan berdampak negatif yang dapat mengganggu kinerja. Kondisi stres kerja yang berlebihan tentu tidak diharapkan, karena karyawan cenderung menjadi tidak optimal dalam bekerja dan akan merugikan perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Stern dalam Mangkunegara (2016:16) yang menyatakan bahwa secara psikologis, seseorang telah memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, sehingga individu tersebut akan memiliki kemampuan konsentrasi yang baik, kondisi tersebut merupakan modal untuk mengelola dan mendayagunakan potensi diri secara optimal dalam melaksanakan aktivitas atau tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan Sitepu (2020); Mangkunegara (2016); Nudiyanto (2009); Emmons & Stern (2013) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Hasil ini juga mendukung pandangan Hasibuan (2011, hal. 105),

menurutnya untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Untuk itu peranan pelatihan penanggulangan stress berperan besar dalam peningkatan kinerja sumberdaya manusia dalam suatu organisasi yang menjadi penting untuk diteliti lebih mendalam lagi guna manfaat bagi perkembangan organisasi.

Kesimpulan

Pelatihan penanggulangan stres kerja yang diikuti oleh petugas lapangan angkutan sampah Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung UPT Gedebage dapat dinyatakan menurunkan tingkat stress kerja. Penilaian terendah terdapat pada perbaikan dimensi kondisi pekerjaan, sedangkan penilaian tertinggi berada pada perbaikan stress kerja pada faktor intrapersonal. Kinerja petugas lapangan angkutan sampah Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung UPT Gedebage dapat dinyatakan mengalami perbaikan. Peningkatan kinerja terdapat pada dimensi kuantitas kerja, sedangkan peningkatan terendah terdapat pada dimensi kerjasama. Diperlukan peningkatan kesadaran dari pihak terkait mengenai kelangsungan program, evaluasi program, dan tindak lanjut atas penyelewengan program yang dilakukan para oknum petugas lapangan, seperti kehilangan fasilitas yang disediakan (besi penyangga) di TPS, agar untuk selanjutnya akses menuju pengambilan sampah dapat berjalan lancar dan tidak menghambat kinerja petugas. Selain itu, saat ini belum ada penindakan tegas oleh para aparat terkait terhadap oknum yang merusak fasilitas. Perlu diberikan sanksi tegas sebagai bentuk keseriusan Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung UPT TPS Gedebage dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan penanggulangan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. petugas pada bagian pengangkutan sampah (pengemudi Triseda) yang bertugas mengambil sampah ke daerah kelurahan Cisaranteun Kidul, kecamatan Gedebage, kota Bandung.

Referensi

- Direktorat Jenderal PPM dan PPL Departemen Kesehatan RI. (1989). Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan dan Pengendalian Dampak Sampah (Aspek Kesehatan Lingkungan). Direktorat Jenderal PPM dan PPL Departemen Kesehatan RI. Jakarta.
- Emmons, R.A. & Stern, R. (2013). Gratitude as a psychotherapeutic intervention. *Journal of Clinical Psychology*, 69, (8), 846 – 855.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kelso, T., French D., & Fernandez, M. (2005). Stress and coping in primary caregivers of children with a disability: a qualitative study using the Lazarus and Folkman Process Model of Coping. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 5(1),3-10.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sitepu, Meiria Primsa Br.(2020).Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/25613>.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Revisi 4*. Jakarta: Rajawali Pers.