

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNKINDO LESTARI JAKARTA PUSAT

THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. DUNKINDO LESTARI JAKARTA PUSAT

Davina Ananda Kartika Sandra¹, Dr. Bachruddin Saleh Luterlean, SE., M.M.²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
davinaananda17@gmail.com¹, bachruddin_saleh@yahoo.com²

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi untuk mengetahui bagaimana tujuan perusahaan dapat berhasil.

Penelitian ini dilakukan di PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat dengan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat kinerja karyawan, tingkat stres kerja, dan mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis secara parsial (Uji T) dan koefisien determinasi (R^2). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Simple Random Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 50 orang.

Penilaian karyawan terhadap tingkat stres kerja berada dalam kategori cukup tinggi dan penilaian karyawan terhadap kinerja berada dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat. Dari hasil koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,9% sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are an important factor in an organization or company. In order for management activities to run well, companies need employees who have a high level of performance to find out how the company's goals can be successful.

This study was conducted at PT. Dunkindo Lestari Central Jakarta with work stress as an independent variable and performance as the dependent variable. The purpose of this study is to know and analyze how the level of employee performance, the level of work stress, and to know the magnitude of the effect of work stress on employee performance at PT. Dunkindo Lestari Central Jakarta. This study uses quantitative methods with descriptive and causal research types. Data analysis techniques used in this study are simple linear regression analysis, partial hypothesis testing (T test) and the coefficient of determination (R^2). Sampling is done by the method of Simple Random Sampling with the number of respondents as many as 50 people.

Employee assessment of work stress levels is in fairly high category and employee ratings of performance are in the high category. Based on the results of hypothesis testing, work stress has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dunkindo Lestari Central Jakarta. From the results of the coefficient of determination it can be concluded that work stress has an effect on employee performance of 13.9% while the remaining 86.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Human Resource Management, Job Stress, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Karyawan yang baik memiliki kinerja baik ditunjang dengan keadaan atau kondisi diri yang baik. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres yang tinggi pula bagi karyawannya. Setiap perusahaan mengharapakan dapat memiliki sumber daya manusia yang profesional. [2] Sumber Daya Manusia dapat

diartikan sebagai proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Maka suatu organisasi harus mampu mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. [1] kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh PT. Dunkindo Lestari. Berikut adalah standar nilai prestasi karyawan yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu:

TABEL 1. 1
KINERJA KARYAWAN PT. DUNKINDO LESTARI JAKARTA PUSAT 2017-2018

| Nilai Presentase | Tahun 2017 | Bobot Tahun 2017 | Tahun 2018 | Bobot Tahun 2018 |
|--------------------|------------|------------------|------------|------------------|
| P5 | 2 orang | $x 5 = 10$ | 0 | $x 5 = 0$ |
| P4 | 25 orang | $x 4 = 100$ | 22 orang | $x 4 = 88$ |
| P3 | 23 orang | $x 3 = 69$ | 28 orang | $x 3 = 84$ |
| P2 | 0 | $x 2 = 0$ | 0 | $x 2 = 0$ |
| P1 | 0 | $x 1 = 0$ | 0 | $x 1 = 0$ |
| Jumlah Karyawan | 50 | | 50 | |
| Total Bobot | 50 | 179 | 50 | 172 |

Sumber: Data Internal Perusahaan

PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat mempunyai target penilaian kinerja pada dua periode yaitu pada tahun 2017 dan 2018. Untuk penilaian di 2017, jumlah karyawan yang kriteria sangat memuaskan sebanyak 2 orang, kriteria untuk memuaskan sebanyak 25 orang dan kriteria untuk baik sebanyak 23 orang dengan total 50 karyawan. Sedangkan pada tahun 2018 kriteria sangat memuaskan menurun menjadi 0 orang, untuk kriteria memuaskan mengalami penurunan menjadi 22 orang dan kriteria baik meningkat dari 23 orang menjadi 28 orang dengan total 50 karyawan. Hasil perhitungan dari penilaian kinerja pada dua periode tersebut dapat dilihat pada perhitungan bobot dari tahun 2017 menuju 2018 mengalami penurunan sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat mengalami penurunan dengan sebanyak 5 karyawan dari tahun 2017 menuju 2018.

Dalam dunia pekerjaan akan selalu dihadapkan dengan sebuah tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan dalam lingkungannya. Terdapat berbagai beban yang muncul dari setiap pekerjaan yang dilakukan baik dari fisik, mental maupun sosial. Ketika beban pekerjaan melebihi dari kemampuan seorang karyawan ataupun dibawah kemampuan dari seorang karyawan maka dapat mengakibatkan stres. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager HRD PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat, perusahaan menerapkan promosi pada setiap individu karyawan yang bekerja. Dengan melakukan promosi ini dapat menarik minat konsumen untuk membeli sehingga meningkatkan nilai penjualan. Penyebaran promosi yang karyawan lakukan dengan menyebarkan iklan di media sosial seperti Facebook, Twitter, Line, Website, via sms maupun turut membagikan langsung kupon kepada konsumen. Berikut merupakan data target dan realisasi kinerja perusahaan yang terdapat di perusahaan dikarenakan dalam target promosi produk masih belum mencapai realisasi promosi.

TABEL 1. 2
TARGET DAN REALISASI PADA
PT. DUNKINDO LESTARI JAKARTA PUSAT

| Tahun | Jumlah Karyawan | Target Promosi | Realisasi Promosi |
|-------|-----------------|----------------|-------------------|
| 2017 | 50 orang | 24 | 18 |
| 2018 | 50 orang | 24 | 21 |

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan terdapat data pencapaian target perusahaan dengan salah satu promo tahunan yang selalu diadakan di Dunkin Donuts. Dalam tabel target penjualan terdapatnya angka 24 tersebut adalah angka target promo dalam 1 tahun yang pada setiap bulannya terdapat dua kali promo yang diadakan oleh perusahaan yaitu diawal dan diakhir bulan yang sama. Target promosi tersebut menjelaskan karyawan dapat melakukan promosi dalam 1 bulan sebanyak dua kali. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil tabel diatas pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan yaitu 50 orang bahwa target promosi yang ditargetkan 24 dalam setahun tetapi hasil realisasi promosi hanya mendapatkan 18 dalam setahun. Sedangkan tahun 2018 dengan jumlah karyawan yaitu 50 orang, target promosi yang ditargetkan sebanyak 24 dalam setahun, hasil realisasi promosi yang dicapai mengalami kenaikan sebanyak 21 dalam setahun. Pada dua tahun periode dari tahun 2017 menuju 2018 target dan realisasi promosi mengalami cukup kenaikan, tetapi dalam target promosi per-tahunnya hasil realisasi promosi tidak mencapai target promosi yang diberikan oleh perusahaan.

Adanya tuntutan untuk menyelesaikan target adalah salah satu aspek yang membuat karyawan merasa cemas. [7] beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan keterbatasan waktu yang melebihi kapasitas karyawan dapat berakibat stres kerja. Stres adalah kondisi yang dapat berpengaruh pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. [4] Stres yang tidak diatasi dengan serius dapat menyebabkan seseorang tidak mampu berinteraksi secara positif. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas – tugas pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik pada lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

[8] banyaknya angka keterlambatan yang sering merupakan indikasi stres kerja. Salah satu bentuk ketidakdisiplinan dalam suatu perusahaan yaitu buruknya absensi. Berikut merupakan data absensi PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat tahun 2018 yang digambarkan sebagai berikut:

TABEL 1. 3
ABSENSI KARYAWAN
PERIODE 2018

| Divisi | Jumlah Karyawan | Total Hari Kerja | Tingkat Absensi / Tahun | | | | Persentase |
|----------------------|-----------------|------------------|-------------------------|-------|-------|------|------------|
| | | | Terlambat | Sakit | Alpha | Izin | |
| Logistik & Pabrikasi | 50 orang | 365 hari | 767 | 49 | 354 | 65 | 6,66% |

Sumber: Data Internal Perusahaan

Data tabel 1.3 merupakan jumlah data absensi karyawan di PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat selama satu tahun. Penilaian absensi di PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat terdiri dari terlambat, sakit, alpha, dan izin. Dapat dilihat dari hasil total absensi karyawan dalam 1 tahun mendapatkan persentase sebesar 6,66%. Hal tersebut dapat disimpulkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menurunnya kinerja karyawan dan meningkatnya stres kerja karena menurut Hasibuan (2002:51), adapun batasan dari ketidakwajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7% dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai diatas 5,7% maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Dunkindo Lestari (Dunkin' Donuts) Jakarta dengan judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat.”**

2. Dasar Teori

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia [10] manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah hal penting yang ada pada sebuah perusahaan, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bidang khusus dalam mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia disebuah organisasi atau perusahaan.

2.2 Stres Kerja

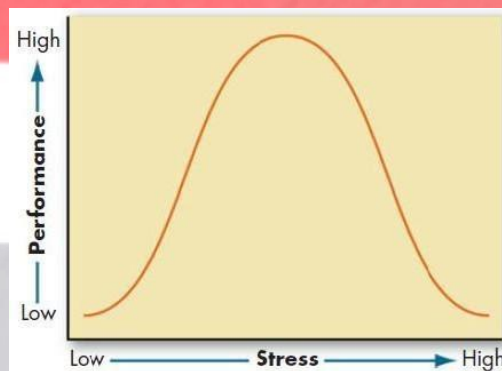
[3] stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

2.3 Kinerja Karyawan

[5] kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

[6] stres berpengaruh terhadap prestasi kerja, ini dibuktikan dengan U terbalik antara stres kerja dan prestasi kerja. Dibawah ini hubungan stres kerja dan prestasi kerja digambarkan dengan U terbalik.



Gambar 2. 1 Grafik Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

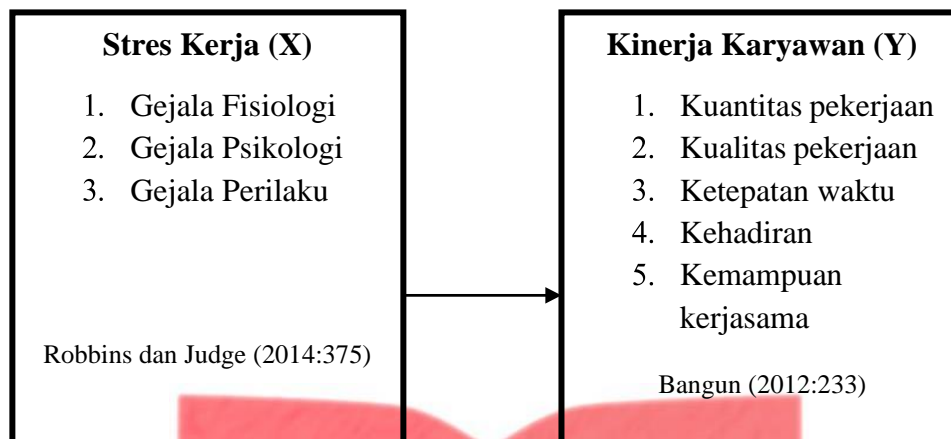
Sumber : Robbins and Judge (2013:602)

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge, menyatakan bahwa stres pada tingkat rendah sampai tingkat sedang akan merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi apabila stres dalam jumlah yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan maka akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, yang artinya stres dengan tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi karyawan dalam jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat menurunkan kinerja individu. Karena tingkat stres yang rendah sampai sedang dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, manajemen mungkin tidak peduli saat karyawan mengalaminya. Karyawan, tidak ingin merasakan stres walaupun dalam tingkat yang rendah. Oleh karena itu, tidak mungkin bagi karyawan dan perusahaan memiliki pengertian yang berbeda tentang tingkat stres yang dapat diterima dalam pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pimpinan harus memperhatikan kondisi atau keadaan karyawannya. Jika karyawan mengalami stres kerja maka pimpinan harus cepat tanggap membantu menyelesaikan dan mengurangi beban karyawan tersebut. Penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik karena akan memberikan dampak bagi perusahaan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. [9] pengertian metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan menggunakan metode penelitian tersebut, mendukung peneliti untuk membuktikan hipotesis sementara mengenai adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat.

3. Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, dari 28 pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden memiliki nilai korelasi (rhitung) diatas 0,361 (rtabel) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linear sederhana.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* stres kerja yaitu 0.925 dan kinerja yaitu 0.923. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel stres kerja (X) adalah 56,7% hasil tersebut termasuk ke dalam kategori "cukup". Sedangkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel kinerja (Y) adalah 77,28% hasil tersebut termasuk ke dalam kategori "tinggi".

3.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

TABEL 3. 1
ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.888 | .444 | | 6.500 | .000 | |
| | Stres Kerja | .429 | .154 | .372 | 2.778 | .008 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output pada Tabel 1.4 dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,888 + 0,429 X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 2,888. Ini dapat diartikan jika Stres Kerja nilainya adalah 0, maka besarnya pengaruh Kinerja Karyawan sebesar 2,888.
- Nilai koefisiensi (b) bernilai positif yaitu 0,429, ini dapat diartikan bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (semakin tinggi/kuat Stres Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan).

3.3 Uji Hipotesis

H0 = Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 50 - 2 = 48$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,011. Hasil uji t yang diperoleh berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh t-hitung sebesar 2,778 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Koefisien Determinasi

TABEL 3. 2
KOEFISIEN DETERMINASI

| Model Summary ^a | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .372 ^a | .139 | .121 | .62246 |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rumus koefisien determinasi adalah $Kd = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui nilai r^2 adalah 0.139 atau 13,9%. Maka perhitungan determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \mathbf{KD} &= \mathbf{r^2 \times 100\%} \\ &= (0,372)^2 \times 100\% \\ &= 13,9\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 13,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X) memberikan pengaruh 13,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Jakarta Pusat dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan persentase sebesar 56,7%.
- Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 77,28%.
- Berdasarkan pada hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,9% sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [2] Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [3] Handoko, T., H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: PBFEE
- [4] Dwiningtyas, (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. Digilib Unnes.
- [5] Mangkunegara, Anwar. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [6] Robbins, Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- [7] _____ . (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- [8] Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- [9] Sugiyono (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- [10] Suwatno-Priansa, Donni. Juni. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung:Alfabeta
- [11] Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara. Jakarta.

