

**PENGARUH DIMENSI – DIMENSI STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
PT KUTA INDAH PERSADA**

**EFFECT OF WORK STRESS DIMENSIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT KUTA INDAH PERSADA**

Elfania Monica T.M.S.¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S., MPd²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom
University

elfaniamonica@gmail.com¹, f.poerwitasary@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (dengan indikator faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor personal) terhadap kinerja karyawan PT KUTA INDAH PERSADA baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel independen pada penelitian ini adalah stres kerja sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Simple Random Sampling dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang.

Data dari penelitian diperoleh dengan melakukan penyebaran instrumen penelitian berupa kuisioner terhadap karyawan PT KUTA INDAH PERSADA. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heterokedastistas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi, serta analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis berupa uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor personal stres kerja baik secara simultan maupun parsial pada kinerja karyawan PT KUTA INDAH PERSADA namun terdapat pengaruh yang rendah positif secara simultan serta pengaruh positif yang rendah secara parsial faktor lingkungan dan faktor individu terhadap kinerja karyawan. Faktor organisasi memiliki pengaruh rendah yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan PT KUTA INDAH PERSADA

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress (with indicators such as environment factors, organizational factors and personal factors) on the performance of employees of PT KUTA INDAH PERSADA both simultaneously and partially. The independent variable in this study is stress and the dependent variable at the moment is employee performance. Sampling is done by *Simple Random Sampling* technique with a population of 40 people.

Data from the research was obtained by distributing research instruments in the form of questionnaires to employees of PT KUTA INDAH PERSADA. The data analysis technique used is descriptive analysis, classic assumption test in the form of normality test, heteroskedastistas test, multicollinearity test, and autocorrelation test, and multiple linear regression analysis with hypothesis testing in the form of partial test (t-test) and simultaneous test (F test).

The results showed that there were no significant effects of environmental factors, organizational factors and work stress personal factors both simultaneously and partially on the performance of employees of PT KUTA INDAH PERSADA, but there were simultaneous low-positive influences and partially low-positive influences environmental factors and individual factors on employee performance. Organizational factors have a negative low influence on employee performance.

Keywords: *Job Stress, Employee Performance and PT KUTA INDAH PERSADA*

1. Pendahuluan

Manajer sumber daya manusia di PT KUTA INDAH PERSADA menyatakan dalam wawancaranya bahwa tingkat stres bagi pekerja upah di PT KUTA INDAH PERSADA meningkat karena padatnya kegiatan proyek, tuntutan deadline dan tingginya tuntutan menjaga kualitas kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil *pilot study* yang telah dilakukan. Berikut adalah hasil *pilot study*

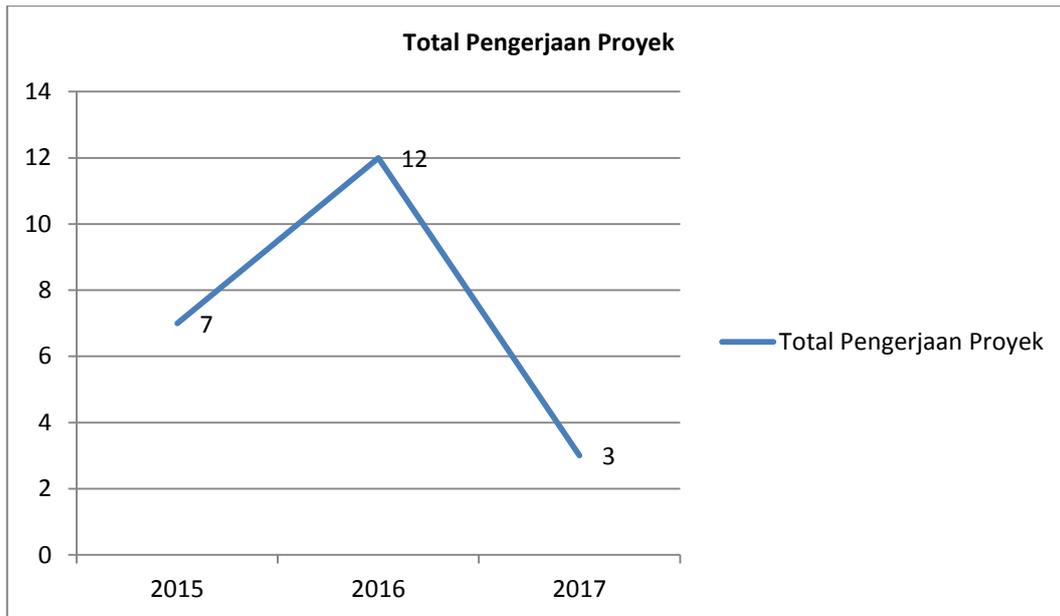
Tabel 1.1 Hasil Pilot Study Stress Kerja PT KUTA INDAH PERSADA

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kondisi ekonomi di Indonesia memengaruhi kekhawatiran saya	0%	20%	70%	10%	0%
2	Kondisi politik di Indonesia memengaruhi kekhawatiran saya	0%	30%	70%	0%	0%
3	Saya dituntut memiliki kemampuan/ skill untuk cepat berubah/beradaptasi	0%	0%	20%	80%	0%
4	Tugas yang saya kerjakan sangat banyak	0%	0%	10%	90%	0%
5	Saya dituntut harus bisa melakukan pekerjaan saya	0%	0%	10%	90%	0%
6	Saya dituntut mampu berhubungan/ berinteraksi dengan siapapun	0%	20%	10%	70%	0%
7	Saya merasa masalah dalam keluarga memengaruhi pekerjaan saya	0%	10%	10%	70%	10%
8	Masalah keuangan dalam keluarga mengganggu perhatian saya terhadap pekerjaan saya	0%	0%	0%	80%	20%
9	Saya seringkali menyimpan masalah sendiri daripada harus berbagi	0%	10%	30%	30%	30%

Sumber : Data olahan penulis (2018)

Adapun kinerja pekerja upah di PT KUTA INDAH PERSADA dapat dilihat dari berbagai proyek-proyek yang telah diselesaikan dalam 3 tahun terakhir dimana pekerja upah yang mengerjakan proyek berjumlah tetap yakni 40 orang.

Berikut ini adalah grafik fluktuasi pengerjaan proyek pada tahun 2015-2017 PT KUTA INDAH PERSADA.



Gambar 1. 1 Grafik Total Pengerjaan Proyek (2015-2017)

Sumber : Olahan Data Penulis (2018)

Jika melihat pengalaman proyek yang dikerjakan dari tahun 2015-2017 oleh PT KUTA INDAH PERSADA diatas maka dapat dilihat adanya penurunan tajam pada banyaknya proyek yang dikerjakan dari tahun 2016-2017. Hal ini menunjukkan kinerja perusahaan yang menurun dari tahun 2016-2017.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui stres kerja pekerja upah di PT KUTA INDAH PERSADA, untuk mengetahui kinerja pekerja upah di PT KUTA INDAH PERSADA, untuk mengetahui besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pekerja upah di PT KUTA INDAH PERSADA.

Metode penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja upah PT KUTA INDAH PERSADA. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 orang pekerja upah. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Dasar Teori dan Metodologi

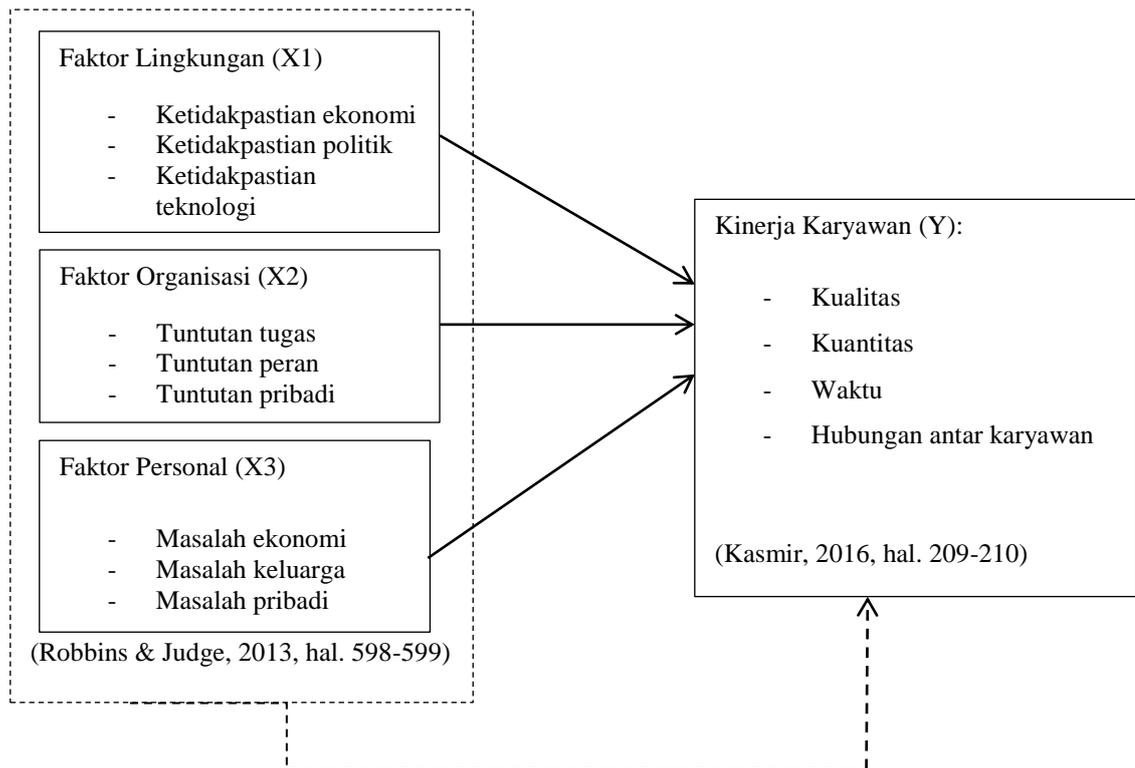
2.1. Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013;595) [1] stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan keinginan individu dan yang hasilnya dirasakan tidak pasti dan penting. Stres mempunyai 3 sumber potensial yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor personal. Faktor lingkungan menjadi sumber potensial stres karena ketidakpastian lingkungan yang dapat memengaruhi struktur organisasi sehingga tingkat stres karyawan di organisasi ikut terpengaruh. Ada tiga jenis bidang dalam ketidakpastian lingkungan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Faktor - faktor organisasi yang memengaruhi tingkat stres dapat dilihat dari tuntutan tugas (*task demands*), tuntutan peran (*role demands*) dan tuntutan interpersonal (*interpersonal demands*). Faktor personal yang dapat memengaruhi tingkat stres antara lain permasalahan keluarga, permasalahan keuangan dan masalah karakter yang melekat dari diri seseorang.

2.2. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016; 184) [2] kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Pekerjaan karyawan tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penelitian atau penilaian hasil atau perilaku kerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran

Sumber : Hasil olahan penulis, 2018

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan penulis berdasarkan masalah pokok yang dikemukakan adalah terdapat pengaruh signifikan positif stres kerja (dengan indikator faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor personal) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan hipotesis tersebut berarti jika stres kerja di perusahaan tinggi, kinerja karyawan juga akan tinggi dan begitu juga sebaliknya.

2.5. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = a + b X_1 + c X_2 + d X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- y = variabel terikat
- x₁ = variabel bebas 1
- x₂ = variabel bebas 2
- x₃ = variabel bebas 3
- a&b = nilai konstanta dan koefisien regresi

3. Pembahasan

3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

	X1	X2	X3	Y
Kolmogorov-Smirnov Z	,805	1,024	,582	1,015
Asymp. Sig. (2-tailed)	,535	,245	,887	,254

Sumber : Data primer hasil olahan penulis, 2019

Penentuan data terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal dan berlaku sebaliknya Berdasarkan hasil uji Kolmogrov-Smirnov terdapat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,756 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansinya sebesar $0,756 > 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Glejser

Model	Sig.
(Constant)	,001
1 X1	,887
X2	,111
X3	,092

Sumber : Data primer hasil olahan penulis, 2019

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas pada Tabel 4.7 dengan uji Glejser diatas, dapat dilihat bahwa hasil signifikansi variabel X1 (faktor lingkungan stres kerja) sebesar 0,637, variabel X2 (faktor organisasi stres kerja) sebesar 0,141 dan variabel X3 (faktor individu stres kerja) yaitu sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari hasil uji terhadap faktor lingkungan, organisasi dan individu yaitu $0,637; 0,141; 0,219 > 0,05$ yang berarti model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,802	1,881
X2	,475	2,104
X3	,741	1,3590

Sumber : Data primer hasil olahan penulis, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 (faktor lingkungan stres kerja) adalah 0,82, variabel X2 (faktor organisasi stres kerja) adalah 0,475 dan variabel X3 (faktor individu stres kerja) adalah 0,741. Hal ini menunjukkan bahwa baik nilai tolerance variabel X1, X2 atau X3 $> 0,10$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,831

Sumber : Data primer hasil olahan penulis, 2019

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,831 dengan du sebesar 1,639 (dilihat pada tabel Durbin-Watson, dengan K (variabel independen) = 3). Hal ini menunjukkan nilai Durbin-Watson menunjukkan tidak terjadi autokorelasi karena nilai memenuhi $du < d < 4-du$ yaitu $1,6589 < 1,831 < 2,3411$.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

3.2.1 Uji F-Simultan

Tabel 4.5 Hasil Uji F-Simultan

Model		F	Sig.
1	Regression	1,389	,282 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Data primer hasil olahan penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0,340. Hal ini menunjukkan H₀ diterima, artinya tidak ada pengaruh faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Uji t- Parsial

Tabel 4.6 Hasil t-Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	15,893	4,187	3,796	,001
	X1	,070	,167	,420	,677
	X2	-,197	,120	-1,636	,111
	X3	,190	,110	1,733	,092

Sumber : Data primer hasil olahan penulis, 2019

Dari Tabel 4.6 diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 15,893 + 0,070 X1 - 0,197 X2 + 0,190 X3 + e$. Tabel ini menunjukkan H₀ diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan faktor lingkungan stres kerja terhadap kinerja karyawan, faktor organisasi stres kerja terhadap kinerja karyawan dan faktor individu stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil dalam tabel diatas, setiap variabel hanya memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan. Jika variabel x nya bernilai 0 atau tidak dipengaruhi stres kerja, maka besar rata-rata kerjanya adalah 15,904.

4 Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan untuk mengetahui tingkat faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor personal serta kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa tingkatnya berada pada tingkat yang tinggi untuk faktor lingkungan dan organisasi serta tingkat yang sangat tinggi untuk faktor personal dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT KUTA INDAH PERSADA, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan faktor lingkungan dan faktor organisasi dan faktor personal (stres kerja) secara simultan terhadap kinerja karyawan namun terdapat pengaruh positif yang rendah secara simultan.

Hasil penelitian juga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial lingkungan stres kerja terhadap kinerja karyawan namun terdapat pengaruh positif yang rendah faktor lingkungan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial

antara stres kerja terhadap kinerja karyawan namun terdapat pengaruh negatif yang rendah faktor organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian juga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial faktor personal stres kerja terhadap kinerja karyawan tetapi terdapat pengaruh positif yang rendah antara faktor personal stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

4.2.1 Aspek Praktis

Faktor organisasi stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pekerja upah sehingga PT KUTA INDAH PERSADA harus memerhatikan pengembangan kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap teknologi. Kecemasan karyawan dalam beradaptasi mengindikasikan perusahaan harus memberikan pelatihan yang memadai untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam penggunaan teknologi baru

4.2.2 Aspek Teoritis

Penulis berharap dapat memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu terutama pada bidang sumber daya manusia. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan perubahan pada jumlah sampling, dengan skala yang lebih besar untuk mengetahui apakah hasil penelitian tetap menunjukkan hasil yang sama jika sampel ada dalam skala yang besar.

DAFTAR PUSTAKA

[¹]Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. England: Pearson.

[²]Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA