

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RESTORAN TAHU SUMEDANG RENYAH KALIMANTAN**

***THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN RESTORAN TAHU SUMEDANG RENYAH KALIMANTAN***

Rika Anggraeni Mustikawati¹, Bachruddin Saleh Luturlean, S.E., M.M.²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.

[1anggraenirikawati15@gmail.com](mailto:anggraenirikawati15@gmail.com), [2bachruddin_saleh@yahoo.com](mailto:bachruddin_saleh@yahoo.com)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan 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, serta mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini deskriptif dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis linear sederhana, uji hipotesis secara parsial (Uji T) dan koefisien determinasi (R^2). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 100 orang.

Penilaian karyawan terhadap tingkat stres kerja berada dalam kategori tinggi dan penilaian karyawan terhadap kinerja berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai 0,532 atau 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

There are so many different types of restaurants / restaurants in East Kalimantan, especially Balikpapan, which can be a resting place and center for souvenirs, but Kalimantan's Tofu Sumedang Restaurant is always crowded and is the main choice of local people and especially domestic tourists. This makes the work of employees increasingly heavy, causing job stress that can affect the performance of employees of the Crispy Kalimantan Sumedang Restaurant.

The purpose of this study was to find out 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 the Crispy Kalimantan Sumedang Tofu Restaurant. The research method used in this research is a quantitative method. Data analysis technique used is descriptive analysis, simple linear analysis, hypothesis testing partially (t test) and the coefficient of determination (R^2). Sampling is done by non-probability sampling method with the number of respondents as many as 100 people.

Based on the results of the hypothesis of the level of work stress on employee performance has a count -t value (-10,584) > -t table (-1,984). It means that work stress variables have a significant influence on the performance of employees of the Crispy Kalimantan Sumedang Restaurant. Based on the test of the coefficient of determination obtained a value of 0.532 or 53.2%. This shows that the influence of work stress on employee performance is 53.2%, while the remaining 46.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Stress, Performance Employees, simple regression.

1. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan pemegang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena kesuksesan sebuah perusahaan tidak dapat dilihat dari kecanggihan teknologi dan dana saja, melainkan peran manusia yang ada didalam perusahaanlah yang terpenting. Memiliki keinginan, pemikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang beragam dalam diri manusia bisa memudahkan pencapaian tujuan suatu perusahaan. [1] tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya keluhan dari pelanggan atas meningkatnya bisnis perusahaan. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan sebuah elemen yang penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang diharapkan perusahaan. Oleh sebab itu, pada sebuah perusahaan karyawan harus mempunyai kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dari apa yang terjadi pada Perum BULOG Divre Jawa Barat bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divre Jawa Barat diukur berdasarkan dimensi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan kelima dimensi produktivitas tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divre Jawa Barat sudah baik. Tetapi masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki. Seperti halnya tingkat angka ketidakhadiran karyawan yang mengalami fluktuasi dapat mencerminkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal. Selain itu dalam penelitian ini budaya organisasi dan lingkungan kerja diduga sebagai faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divre Jawa Barat.

Dari uraian yang telah di jelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topic bahasan **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum BULOG Divre Jawa Barat”**

2. Masalah dan Tujuan Penelitian

Fokus masalah pada penelitian ini adalah bagaimana kinerja karyawan di Restoran Tahu Sumedang Renyah Cabang Kalimantan, bagaimana tingkat stres kerja karyawan di Restoran Tahu Sumedang Renyah Cabang Kalimantan, bagaimana besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Tahu Sumedang Renyah Cabang Kalimantan.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Restoran Tahu Sumedang Renyah Cabang Kalimantan, Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan di Restoran Tahu Sumedang Renyah Cabang Kalimantan, Untuk mengetahui besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Tahu Sumedang Renyah Cabang Kalimantan.

3. Tinjauan Pustaka

3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut [2] manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut [3] manajemen sumber daya manusia adalah *pertama*, harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berlatian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

3.2 Stres

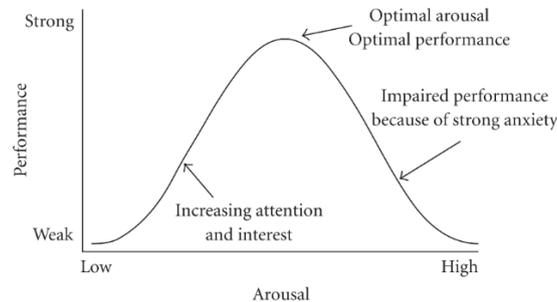
Menurut [4] stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Menurut [5] stres dalam organisasi dan manajemen merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan. Bukti menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh secara positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan.

3.3 Kinerja Karyawan

Menurut [4] kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut [6] kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.4 Pengaruh Stres dengan Kinerja Karyawan

Menurut [7] tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang diuraikan terdapat keterkaitan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. yang diuraikan terdapat keterkaitan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa hal berikut ini yang perlu mendapat perhatian.

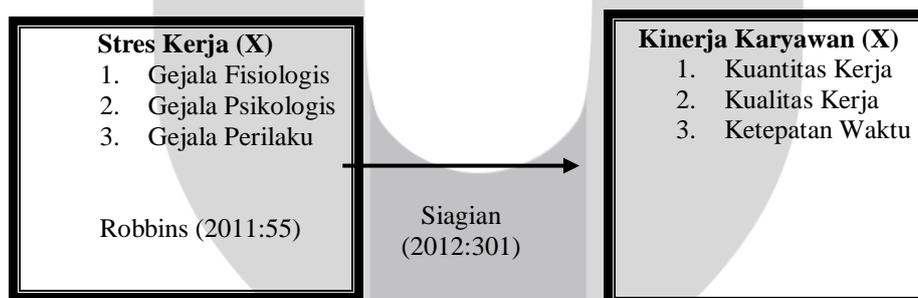


Gambar 3.1
Grafik Hubungan Stres dan Kinerja

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat stres rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan memotivasi dirinya untuk meningkatkan kemampuannya bereaksi. Pada bagian tengah grafik menunjukkan mereka yang bekerja di keefektifan puncaknya, cukup termotivasi untuk bekerja keras. Biasanya individu yang demikian, sering melakukan semua tugasnya dengan baik, cepat dan tepat waktu. Tapi apabila terlalu banyak stres seperti pada sisi kanan dari grafik yang menunjukkan mereka memulai terbebani dengan tuntutan yang tidak dapat dipenuhinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Model Inverted U terbalik ini menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu dan juga terhadap perubahan intensitas stres.

Hal ini menunjukkan adanya suatu hubungan antara stres dan kinerja. Ketika seorang pegawai atau pekerja berada dalam kondisi baik dan juga tekanan yang tepat, mereka bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Begitu pun sebaliknya apabila pekerja berada dalam tekanan yang berlebih atau terlalu sedikit, maka akan membuat kinerja semakin memburuk. Namun stres belum tentu memberikan dampak negatif, karena banyak profesional yang memandang beban tekanan dalam kerja yang berat dan juga desakan waktu kerja sebagai tantangan positif untuk meningkatkan mutu pada pekerjaan.

3.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 3.3
Kerangka Pemikiran

3.6 Hipotesis Penelitian:

Berdasarkan kerangka pemikiran, teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. stres berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan.

3.7 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut [8] metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan penggunaan metode tersebut, dapat mendukung peneliti untuk

membuktikan hipotesis sementara mengenai adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan.

3.8 Populasi dan Sampel

Menurut [9] populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan oleh peneliti yaitu karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas, memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) diatas 0,361 (r_{tabel}) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan untuk diuji dalam analisis regresi linier sederhana.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* stres kerja yaitu 0,871 dan kinerja karyawan 0,833. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

4.2 Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

1) Variabel Stres Kerja

TABEL 4.1

SKOR TOTAL DARI VARIABEL STRES KERJA

No	Dimensi	Skor Total
1	Gejala Fisiologi	371
		74,1%
2	Gejala Psikologis	365
		73,1%
3	Gejala Perilaku	336
		67,3%
Rata-Rata Stres Kerja		357
		71,5%

Sumber: Hasil Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 357 atau sebesar 71,5%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa stres kerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan yang terdiri dari gejala fisiologi, gejala psikologis dan gejala perilaku masuk dalam kategori tinggi.

2) Variabel Budaya Organisasi

TABEL 4.2

SKOR TOTAL DARI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Dimensi	Skor Total
1	Kuantitas Kerja	352
		70,3%
2	Kualitas Kerja	355
		71,0%
3	Pemanfaatan Waktu	360
		72,1%
Rata-Rata Kinerja Karyawan		356
		71,1%

Sumber: Hasil Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 356 atau sebesar 71,1%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu masuk dalam kategori baik.

4.3 Uji Regresi Linear Sederhana

TABEL 4.4
HASIL ANALISIS REGRESI
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,181	,299		20,700	,000
Stres Kerja (X)	-,956	,091	-,729	-10,548	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian menggunakan SPSS pada Tabel 4.4, diperoleh persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 6,181 - 0,956X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,181, memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 6,181.
- Nilai stres kerja sebesar -0,956, memiliki arti bahwa jika stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin tinggi, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,956.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin tinggi stres kerja maka akan diikuti oleh semakin menurunnya kinerja karyawan.

4.4 Uji Hipotesis

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $df(n-2) = 98$, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -1,984 dan 1,984. Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, terima H_1 . Tolak H_1 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima H_0 . Dari tabel 4.16 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -10,548 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $-t_{hitung}$ lebih kecil dari nilai $-t_{tabel}$ ($-10,548 < -1,984$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan.

4.5 Koefisien Determinasi

TABEL 4.5
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,532	,527	,412623

a. Predictors: (Constant), stres kerja (X)

b. Dependen Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 Dari tabel hasil *output* SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 (*R square*) sebesar 0,532 atau 53,2%. Jika dihitung berdasarkan rumus manual aka akan tampak seperti berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,729^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,532 \times 100\%$$

$$KD = 53,2\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan mampu dipengaruhi oleh stres kerja dengan total kontribusi sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kinerja karyawan di Restoran Tahu Sumedang Renyah Cabang Kalimantan tergolong baik.
- b. Tingkat stres kerja karyawan di Restoran Tahu Sumedang Renyah Cabang Kalimantan tergolong baik.
- c. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan, dimana semakin tinggi stres kerja maka akan diikuti oleh semakin menurunnya kinerja karyawan dengan total kontribusi sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian

Daftar Pustaka

- [1] Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [2] Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [3] Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan.: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- [4] Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, cv
- [5] Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [6] Mangkunegara, A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [8] Sugiyono .(2015). *Metode Penelitian dan Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R7D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- [9] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian & Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: ALFABETA,cv.