

STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA PERKASA UTAMA DI JAKARTA**Yuli Wahyudi^{1*}, Putra Pardamean Nauli²**^{1,2} Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia;dosen02563@unpam.ac.id , dosen02562@unpam.ac.id**Abstrak**

Kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan PT. Cipta Perkasa Utama Jakarta haruslah memperoleh perhatian dari manajemen antara lain pengukuran kemampuan dan kuantitas yang berimbang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Perkasa Utama di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 85 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel stres kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,70 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 2,88 dengan kriteria baik. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 51,884 - 0,622X$, dan nilai korelasi -0,603 atau memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,3% serta uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-6,883 > -1,989)$ dan juga diperkuat dengan $sig. 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: stres kerja; kinerja karyawan**Abstract**

The conditions of work assigned to employees of PT Cipta Perkasa Utama Jakarta must receive attention from management, including balanced measurements of ability and quantity. This research aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT Cipta Perkasa Utama in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 85 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research showed that the work stress variable obtained an average score of 3.70 with good criteria. The employee performance variable obtained an average score of 2.88 with good criteria. Work stress has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 51.884 - 0.622X > -1.989$ and also reinforced with $sig. 0.000 < 0.05$.

Keywords: job stress; employee performance**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan suatu bisnis dalam perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya tersebut tentu akan mendapatkan balasan berupa nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi yang telah diperjuangkan selama ini.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengetahuan akan manajemen sangat diperlukan oleh hampir setiap manusia dalam berkarya. Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan ilmu pengetahuan dan tuntutan masyarakat untuk bersaing dalam memproduksi barang atau jasa.

Sejalan dengan kondisi tersebut meningkatkan kemampuan dalam

menghadapi persaingan, salah satunya memperhatikan faktor tenaga kerjanya. Ketika seorang memasuki dunia kerjanya, banyak sekali tantangan yang harus dihadapi untuk memperoleh suatu kinerja yang baik. Fenomena yang sering dialami tenaga kerja salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah masalah yang sering dibicarakan karena sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Seorang karyawan dituntut untuk memiliki standar kinerja yang baik atau lebih tinggi agar dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun maka akan dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu stres kerja dapat ditimbulkan dari faktor-faktor internal pada perusahaan seperti konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, faktor eksternal dari perusahaan juga turut menjadi penyebab terjadinya stres yang dialami karyawan.

Kondisi terkait pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan haruslah memperoleh perhatian antara lain pengukuran kemampuan dan kuantitas yang berimbang, sebab jika tidak berimbang maka bisa jadi karyawan akan mengalami suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dari kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, gejala-gejala ini menyangkut baik fisik maupun kesehatan mental.

Sebenarnya stres kerja merupakan hal yang wajar karena stres kerja ini terbentuk dari diri manusia sebagai respon dan merupakan dari kehidupan sehari-hari dari kehidupan manusia apalagi di zaman kemajuan dibidang yang menghadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, salah satu pihak beban kerja di satuan unit organisasi semakin bertambah, keadaan ini akan menuntut energy karyawan yang lebih besar dari sebelumnya.

Perusahaan harus mempunyai cara untuk menyikapi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan yang berdampak langsung kepada kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan menurun maka sangat merugikan bagi perusahaan dikarenakan kinerja karyawan tidak optimal dan kemungkinan besar resiko yang timbul dalam perusahaan besar serta menurunnya omset perusahaan. sering ada konflik dengan sesama karyawan ataupun kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang berlebihan, maka itu adalah pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan, kemungkinan besar karyawan selalu stres dalam pekerjaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2019) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan

dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Penyebab stres kerja yang dialami pegawai adalah beban pekerjaan yang berlebihan atau target yang begitu tinggi sehingga dampak dari stress kerja tersebut adalah banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Dari dampak stress ini akan berakibat pada gangguan kesehatan sehingga berakibat terhadap kehadiran pegawai sehingga menurunnya disiplin kerja. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan keterangan diatas

menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan mengalami penurunan diakibatkan oleh terjadinya stres kerja dan disiplin kerja pada karyawan. Hal ini menggaris bawahi bahwa keunggulan dalam sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, berarti juga keunggulan bagi perusahaan tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan menstabilkan beban pekerjaan karyawan yang dimilikinya.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya stres kerja pada karyawan dalam perusahaan tersebut. Stres kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan mencapai target yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu menyusun dan mengolah divisi yang baik dan bijaksana kepada karyawannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Cipta Perkasa Utama di Jakarta yang berjumlah 85 orang. Populasi ini dipilih karena sesuai dengan lingkup dan fokus penelitian, yaitu untuk menganalisis hubungan antara stres kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel

jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam hal ini, tidak ada pengambilan sampel secara acak atau selektif karena jumlah populasi yang cukup kecil memungkinkan seluruhnya terlibat sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang, sama dengan jumlah populasi yang ada.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara variabel-variabel yang sedang dikaji, yakni untuk mengetahui sejauh mana stres kerja sebagai variabel independen memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk memahami apakah terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut dan bagaimana arah serta tingkat pengaruhnya. Pendekatan asosiatif ini sangat relevan karena penelitian ini tidak hanya berupaya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga untuk mencari pola hubungan kausal antara dua variabel yang menjadi fokus penelitian.

Metode analisis data yang digunakan mencakup berbagai teknik statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi dan keandalan instrumen dalam menghasilkan data. Selanjutnya, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui

pengaruh langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi seberapa besar perubahan dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh stres kerja. Selain itu, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara dua variabel tersebut, yang akan memberikan informasi apakah hubungan yang terjalin kuat, sedang, atau lemah. Analisis koefisien determinasi juga dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (stres kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) dalam model penelitian ini. Terakhir, uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, apakah dapat diterima atau ditolak berdasarkan data empiris yang diperoleh. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang valid dan berbasis data.

Dengan metode penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan di PT Cipta Perkasa Utama. Kombinasi teknik pengambilan sampel yang mencakup seluruh populasi, jenis penelitian asosiatif yang relevan, dan metode analisis data yang komprehensif diharapkan dapat menghasilkan temuan yang dapat dipercaya dan bermanfaat bagi pengembangan kebijakan perusahaan, terutama dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalkan stres kerja.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja (X)	85	18	50	37.04	7.604
Kinerja Karyawan (Y)	85	10	46	28.86	7.842
Valid N (listwise)	85				

Stres Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 18 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,70 dengan standar deviasi 7,604.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 10 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 2,88 dengan

standar deviasi 7,842.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.884	3.414		15.196	.000
	Stres Kerja (X)	-.622	.090	-.603	-6.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, diperoleh persamaan regresi $Y = 51,884 - 0,622X$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta diperoleh sebesar 51,884 diartikan jika stres kerja tidak ada atau konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 51,884 point.
- 2) Koefisien regresi stres kerja diperoleh sebesar -0,622, dimana angka tersebut negatif artinya setiap ada peningkatan

stres kerja sebesar -0,622 point maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,622 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations ^b			
		Stres Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X)	Pearson Correlation	1	-.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	-.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=85

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,603 nilai ini negatifve sehingga diartikan variabel stres kerja memiliki hubungan yang negatif kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.356	6.295

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,363 artinya stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,3% dan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Analisis koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.884	3.414		15.196	.000
	Stres Kerja (X)	-.622	.090	-.603	-6.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, apabila dilakukan uji sisi kiri maka diperoleh nilai -t hitung < -t tabel, tolak Ho atau (-6,883 < -1,989), dengan demikian

terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel stres kerja diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,70 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya stres kerja sudah dalam keadaan baik.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,88 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya kinerja karyawan sudah dalam keadaan baik.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 51,884 - 0,622X$, nilai koefisien korelasi sebesar $-0,603$ atau memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 36,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $-t$ hitung $< -t$ tabel atau $(-6,883 < -1,989)$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian data atas hasil penelitian ini maka dapat diberikan kesimpulan antara lain variabel stres kerja diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,70 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,88 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 51,884 - 0,622X$, nilai koefisien korelasi sebesar $-0,603$ atau memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,3% sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $-t$ hitung $< -t$ tabel atau $(-6,883 < -1,989)$ dan hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

Beberapa saran dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, diantaranya karyawan tidak terlalu stress dalam menjalankan pekerjaannya, maka sebaiknya perusahaan juga mengimbangi dengan pemberian reward dan bonus kepada karyawan sehingga memiliki semangat yang lebih tinggi lagi, disamping memberikan hak-hak karyawan, perusahaan perlu memberikan semacam pelatihan untuk meningkatkan kinerja sesuai harapan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M (2016) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari (2016) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*. Prenticehall. London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Khari, Ismu Fadli (2011) *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*. Ney York: McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2016) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003) *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014) *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.