

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros)

Hendra Gunawan

PPS STIE AMKOP Makassar

email : hendramanajemen@gmail.com

(Diterima: 18 Agustus 2018; direvisi: 09 September 2018; dipublikasikan: 31 Oktober 2018)



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract : *Humans will tend to experience stress if they are less able to adjust between the desire and the reality, both the reality inside and outside themselves. One of the effects of psychological stress is that it can reduce employee job satisfaction where job satisfaction is a pleasant emotional attitude and loves the job. Employee performance is directly related to the productivity and success of the company in achieving its goals. Employee performance is the result or impact of individual activities over a certain period of time. Employees who have good performance can help the company to achieve agreed goals. The purpose of this study is to analyze the effect of work stress on employee performance at PT. Semen Bosowa Maros. This study uses primary and secondary data. The population of this study were all employees of Human Resources Department & General Affair at PT. Semen Bosowa Maros. Data collection is done by observation and interview. In determining the respondents conducted by purposive sampling method. The analysis used is a single regression analysis. The results of the study showed that job stress had a significant effect on employee performance on employees of PT. Semen Bosowa Maros, while the relationship (correlation) of work stress with employee performance is categorized as strong enough.*

Keywords: *Job Stress; Performance; Employees;*

Abstrak : Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan *Human Resources Departement & General Affair* di PT. Semen Bosowa Maros. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara. Dalam penentuan responden dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi tunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros, sedangkan hubungan (korelasi) stres kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan hubungan cukup kuat.

Kata Kunci : *Stres Kerja; Kinerja; Karyawan;*

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis antar perusahaan, peranan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada suatu bidang sangat dibutuhkan untuk mewujudkan setiap tujuan perusahaan (Irvianti dan Verina, 2015). Setiap perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik agar dapat memenangkan persaingan bisnis (Cendhikia dkk, 2016). Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan (Maulida, 2015; Hermita, 2011).

Manusia bekerja tidak saja untuk mendapatkan penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarga, tetapi juga untuk memenuhi tuntutan kemanusiaannya, bahkan untuk memuliakan pribadinya sebagai manusia. Persaingan di lingkungan perusahaan menjadikan individu sulit melepaskan tekanan atau beban tuntutan pekerjaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut maka gangguan kejiwaan menghambat kehidupan mereka. Salah satu bentuk gangguan kejiwaan yang banyak dialami masyarakat adalah stres (Bimantoro dan Noor, 2012). Seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bias saja membuat karyawan merasa stress yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan tersebut (Noor, dkk, 2016; Rumimpunu dan Joune, 2015).

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut (Noor, dkk, 2016; Roring dkk, 2014; Noviansyah dan Zunaidah, 2011). Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena

stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya (Maulida, 2015; Sari, 2015). Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Lianasari dkk, 2017; Medinal dkk, 2016).

Kinerja merupakan tujuan akhir di setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Yani dan Dwiyantri, 2016). Mengelola kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Agar mampu mengelola kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memahami hal tersebut, manajemen dengan mudah mencari solusi dan keputusan yang efektif berkaitan dengan kinerja karyawan (Chandra, dan Adriansyah, 2017; Abdillah dkk, 2016).

Sebagai manusia biasa karyawan PT. Semen Bosowa Maros tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja dengan fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Semen Bosowa Maros untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga dampak stres dari tekanan kerja dapat dikurangi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Bosowa Maros. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dari berbagai sumber yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung kegiatan pegawai. Wawancara, dilakukan untuk mengumpulkan data dari karyawan PT. Semen Bosowa Maros dengan alat bantu berupa kuesioner.

Populasi penelitian ini adalah karyawan *Human Resources Departement & General Affair* di PT. Semen Bosowa Maros yang berjumlah 30 orang. Dalam penentuan responden dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dengan metode tersebut diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi tunggal dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

X : stres kerja

a : nilai konstanta

b : koefisien regresi

untuk mengetahui hubungan pelatihan terhadap pengembangan karier digunakan koefisien korelasi (r) dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

X : variabel independen

Y : variabel dependen

Sedangkan untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan rumus koefisien determinan (r^2).

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dampak dari kepuasan kerja nantinya akan dikaitkan dengan beberapa *output* yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja (prestasi kerja) dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan (Noor, dkk, 2016).

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan, dapat menumbuhkan hal-hal negatif yaitu stres kerja. Stres kerja yang dirasakan pada karyawan dapat datang dari berbagai sumber. Sumber potensial dari stres kerja dapat dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual. Stres kerja harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada karyawan maka akan berdampak baik pada perusahaan, terlebih lagi pada saat ini persaingan bisnis sangat tinggi perusahaan yang ada pada saat ini berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dan memiliki sejumlah prestasi (Cendhikia dkk, 2016).

Stres kerja pada karyawan adalah permasalahan yang terkadang diabaikan oleh pimpinan perusahaan, apabila stres kerja tidak diawasi dengan baik maka dikhawatirkan karyawan merasa tidak terdorong untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja dari karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, sehingga penting untuk mengetahui apa yang di harapkan oleh karyawan dapat terpenuhi yang berarti motivasi yang baik sudah dimiliki dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja dengan optimal ketika ada permasalahan kerja dapat dikelola

dengan baik, sehingga permasalahan kerja seperti stres kerja dapat menjadi hal yang membangun karyawan untuk mendapatkan rangsangan yang positif untuk bekerja bukan justru menurunkan kondisi karyawan (Cendhikia dkk, 2016). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi

tunggal. Hasil analisis regresi tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,308	8,481		2,512	0,018
X	0,509	0,188	0,455	2,707	0,011

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui nilai konstanta sebesar 21,308, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,509. Dengan nilai tersebut maka dapat diformulasikan persamaan regresi linear sederhana yaitu : $Y = 21,308 + 0,509X$. Dari hasil persamaan tersebut yang

didasarkan pada Tabel 1, maka hasil uji t terhadap variabel bebas menunjukkan variabel independen (stres kerja) berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi stres kerja bertanda positif, berarti stres kerja berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,455	0,207	0,179	2,548

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, diketahui bahwa hubungan (korelasi) antara pelatihan dengan pengembangan karier dikategorikan hubungan cukup kuat (Sugyono, 2005) dengan nilai 0,455. Untuk nilai koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,207, hal ini berarti 20,70 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas (stres kerja), sedangkan sisanya sebesar 79,30 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Stres Kerja (X)

Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,509, hasil uji t signifikan pada tingkat kepercayaan 95 persen. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan. Berarti setiap penambahan stres kerja sebesar 1 persen akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,509 persen. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di

lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat mengganggu. Respon seorang individu terhadap stres tergantung pada kepribadian, sumber-sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi. Stres kerja merupakan sesuatu mengganggu mental seseorang yang merupakan suatu bentuk tanggapan terhadap hal-hal yang terjadi. Kinerja berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang yang melalui pekerjaan atau tanggung jawab yang sesuai

Hendra Gunawan, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros) | 60

dengan kebutuhan organisasi (Rumimpunu dan Joune, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Adriansyah (2017), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Stres kerja terjadi karena adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa dapat diketahui dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdiri dari tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, beban tugas pekerjaan terlalu berat, harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan yang berbeda-beda jenisnya, dan target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas. Hasil penelitian oleh Hendra Gunawan (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh nyata dan positif terhadap pengembangan karier .

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lianasari dkk (2017), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres karena karyawan merasa bosan. Bosan adalah keadaan dimana pikiran menginginkan perubahan, mendambakan sesuatu yang baru, dan menginginkan berhentinya rutinitas hidup dan keadaan yang monoton dari waktu ke waktu. Kebosanan di tempat kerja merupakan suatu hal alami yang akan dirasakan oleh setiap orang namun sebagian besar hal ini telah diabaikan oleh organisasi. Dalam mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang dapat menimbulkan kebosanan dan hilangnya konsentrasi dalam pekerjaan tersebut. Kebosanan yang terjadi pada waktu singkat tidak akan memberikan pengaruh namun kemungkinan buruk yang terjadi adalah bila berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Hal ini dapat menyebabkan stres bagi karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut : stres kerja berpengaruh nyata terhadap

kinerja karyawan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros, sedangkan hubungan (korelasi) stres kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan hubungan cukup kuat.

Saran

Perusahaan perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas kerja bagi karyawan sehingga stres kerja dapat dikurangi. Oleh karena itu untuk mengurangi stres pada karyawan maka perlu pemberian tugas yang dapat menekan karyawan melalui kegiatan yang memotivasi seperti, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang dapat optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, MR., Anita, R., dan Anugerah, R., 2016. *Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. XX (01) : 121 - 141.
- Bimantoro, W., dan Noor, C., 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tonga Tiur Putra*. Ekonomi. 29 (321) : 23 - 29.
- Cendhikia, DB., Utami, HN., dan Prasetya, A., 2016. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 35 (2) : 136 - 145.
- Chandra, R., dan Adriansyah, D., 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. Jurnal Manajemen dan Keuangan. 6 (1) : 670 - 678.
- Hendra Gunawan, 2018, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier (Studi Kasus Pns Dinas Pekerjaan*

Umum Kabupaten Maros). Vol 1 No 1 (2018): Bongaya Journal for Research in Management, <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/BJRM/article/view/39>

- Hermita, 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Irvianti, LSD., dan Verina, RE., 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XI Axiata Tbk Jakarta*. Binus Business Review. 6 (1) : 117 - 126.
- Lianasari, Wardoyo, P, dan Santoso, D., 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang*. Neo-Bis. 11 (2) : 172 - 197.
- Maulida, D., 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Toyota Nasmoco Surakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Medinal, Budisetio, H., dan Wargianto, 2016. *Analisis Pengaruh Disiplin, Stress dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Berdampak pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus di RS. Bakti Timah Pangkalpinang)*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis. 14 (2) : 68 - 89.
- Noor, NN., Rahardjo, K., dan Ruhana, I., 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 31 (1) : 9 - 15.
- Noviansyah dan Zunaidah, 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. 9 (18) : 43 - 58.
- Roring, MY., Soegoto, AS, dan Dotulong, L., 2014. *Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. 2 (3) : 1359 - 1368.
- Rumimpunu dan Joune, RC., 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut*. Jurnal EMBA. 3 (3) : 1243 - 1253.
- Sari, RP., 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Yani, MD., dan Dwiyanti, E., 2016. *Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)*. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health. 5 (2) : 163 - 172.