

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KELAPA SAWIT PT. WAWASAN KEBUN NUSANTARA BENGKAYANG

Tri Diana, Amelia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak

Work stress is a condition of tension that creates a physical and psychic imbalance that affects emotions, thinking processes, and the condition of an employee. Stress jobs can be interpreted as the perceived pressure of an employee because job assignments cannot be filled. The purpose of this research is to know the effect of working pressure on the performance of employees at the palm oil plant PT. WKN Bengkayang. The analytic tools used were to use multiple linear regression, classical ASUSMI tests and coefficient significance tests. This means that stress arises when an employee is not able to meet the demands of the job. From the research results obtained the magnitude of the stress effect of the working variable (X) on the performance variable (Y) 15.9%. The significant value of the stress variable is $0.000 < 0.05$ (smaller than the probability value), which means the variable stress affects the performance variable. Then the t-count for the 3.762 variable stress is greater than the t-table which is 1.992 and physical regression in the direction of positive values of 0.395. This suggests that the stress is positive and significant in performance.

Keywords: Work Stress and performance

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah serta mengalami stres kerja.

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan mengelola stres kerja dan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan

juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2002 : 20) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik".

Mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan (Sasono, 2004 : 47). Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja

diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Pabrik Kelapa Sawit PT. Wawasan Kebun Nusantara Bengkayang adalah sebuah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang merupakan anak perusahaan dari Wilmar Group merupakan satu kelompok usaha yang bergerak di bidang agriculture dan industri terkait terbesar di kawasan Asia Pasifik dengan unit bisnis yang tersebar di Indonesia, Malaysia, China, Afrika dan Eropa. PT. WKN Bengkayang merupakan perusahaan penanaman modal asing yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka hasilkan meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor agriculture dan industri adalah berusaha menawarkan kualitas produk dan performa kinerja yang baik.

Absensi merupakan salah satu indikator karyawan yang tidak disiplin. Karyawan yang kurang disiplin akan sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Selain tidak masuk kerja, karyawan yang tidak disiplin juga sering terlambat dalam masuk kerja, serta pulang tidak tepat pada waktunya. Kondisi ini tentu saja dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai

target yang telah ditetapkan serta dapat menimbulkan konflik internal perusahaan. Salah satu kerugian yang dapat terjadi pada perusahaan tersebut adalah produktivitas kerja karyawan yang akan hilang seiring dengan banyaknya hari kerja yang terbuang saat karyawan tidak datang untuk bekerja, sehingga tidak akan mampu untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. WKN Bengkayang tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis karena berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan menunjukan bahwa hasil produksi mengalami ketidakstabilan. Hal ini yang menjadi pokok permasalahan yang harus dihadapi oleh karyawan dan perusahaan. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan pabrik kelapa sawit PT. WKN Bengkayang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara, (2009:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Selanjutnya stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2010:104)

Indikator Stres Kerja

Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan (Istijanto, 2010:186-190) diantaranya : a.

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena adanya benturan atau perselisihan antara harapan-harapan saat kita sedang menjalankan peran tertentu; b. Beban Kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal; c. Pengembangan Karir adalah

suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu; d. Hubungan dalam Pekerjaan adalah mencerminkan bahwa hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi; e. Struktur dan Iklim Organisasi adalah mencerminkan bahwa struktur organisasi yang kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan akan menyebabkan stres. Indikator stres kerja adalah: 1)Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien; 2)Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban; 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan; 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang; 5) Beban yang berlebihan; 6)Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri (Igor S, 2010:35).

Konsekuensi Stres Kerja

Begitu besar dampak stres kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental,

bahkan output organisasi. Stres kerja juga dapat mengakibatkan hal-hal berikut: a. Dampak terhadap perusahaan yaitu : 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja; 2) Mengganggu aktivitas kerja; 3) Menurunnya produktivitas kerja; 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan; b. Dampak terhadap individu yaitu : 1) Kesehatan; 2) Psikologis; 3) Interaksi interpersonal (Jacinta, 2002:34).

Definisi Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Hendry Simamora 2010:327). Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Manullang 2000:143). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67).

Indikator Kinerja

Indikator kinerja terdiri atas : a. Kualitas Kerja yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan; b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan; c. Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu; d. kemampuan yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan; e. komunikasi yaitu suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:69).

Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi : a. Berorientasi pada prestasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya; b. Percaya diri. Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi; c. Pengendalian diri.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.; d. Kompetensi. Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka; e. Persisten. Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus (Rahardjo, 2005: 87).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu a. Variabel Individu meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, peminat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan; b. Variabel Organisasi meliputi 1) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran); 2) temperatur dan ventilasi; 3) Faktor sosial dan organisasi yang meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Hani Handoko. 2011;132).

Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. WKN Bengkayang.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. WKN Bengkayang.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono 2014:2) Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan survey. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian ini perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel

yang diteliti. bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi hubungan. Teknik studi hubungan adalah teknik analisa statistik mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih. Adapun tujuan analisis adalah ingin mencari bukti (berlandaskan pada data yang ada), apakah memang benar antara variabel yang satu dengan variabel yang lain terdapat hubungan atau korelasi.

Pada prinsipnya penelitian korelasional hanya mencari hubungan atau korelasi (r) antar variabel. Dalam penelitian ini korelasi terdiri atas dua variabel utama yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas berfungsi untuk mempengaruhi variabel terikat atau keberadaan variabel terikat bergantung pada variabel bebas. Pada umumnya variabel bebas disimbolkan dengan notasi huruf (X) dan variabel terikat dinotasikan dengan huruf (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014:215). Dari pengertian tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan ruang lingkup PT. WKN Bengkayang. Salah satunya adalah karyawan pabrik kelapa sawit PT. Wawasan Kebun Nusantara Bengkayang. Dimana sampai pada bulan Desember 2019 berjumlah 101 (seratus satu) karyawan, yang terdiri dari 77 orang karyawan tetap diantaranya 69 orang berjenis kelamin laki-laki, dan 8 orang berjenis kelamin perempuan. Adapun karyawan hariannya berjumlah 24 orang yaitu 22 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Dari populasi tersebut yang akan dijadikan sebagai unit analisis yaitu karyawan tetap pabrik PT. WKN Bengkayang yang terdiri dari 69 karyawan laki-laki dan 8 orang karyawan perempuan yang akan dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disebarkan kepada semua karyawan PT. Wawasan Kebun Nusantara (WKN) Bengkayang. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara menelaah sejumlah buku, serta dokumen/arsip yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2014:138). Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji tingkat keandalan,

keabsahan (kebenaran) dari kuisisioner (angket) dan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji Reliabilitas yaitu sebuah skala atau instrument pengukur data, dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya apabila instrument itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran (Ferdinand Augusty, 2006:238). Dengan realibilitas kita dapat melihat apakah alat ukur yang kita gunakan handal atau tidak dimana pun setiap dilakukannya pengukuran. Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data. Agar angket yang digunakan benar – benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data maka perlu di uji reliabilitas atau tingkat kepercayaannya pula. Dalam statistik SPSS uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan peneliti dapat dihandalkan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji Reliabilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS 18 dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha.

Analisis Regresi Linear Sederhana yaitu untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X sehingga rumus umum dari regresi linear sederhana ini adalah : $Y = a + bX$.

Uji Koefisien Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statisstik yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel yang berifat kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan uji korelasi parsial yang merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan mengontrol salah satu variabel bebas untuk melihat korelasi natural antara variabel yang tidak terkontrol.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009: 119)

Uji t untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis.. Bentuk pengujianya adalah sebagai berikut : $H_0 : r = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel terikat (Y); $H_A : r \neq 0$; artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel terikat.

Kriteria pengujian adalah : 1) Apabila nilai t -hitung $>$ t -tabel pada taraf signifikansi 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stres terhadap karyawan; 2) Apabila nilai t -hitung $<$ t -tabel pada taraf signifikansi 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk menentukan valid tidaknya suatu kuesioner yaitu dengan cara menentukan derajat kebebasannya (df) dengan rumus $df = N - 2$. N adalah jumlah sampel / responden. Dalam penelitian ini diketahui jumlah sampel 77 orang maka di dapatkan derajat kebebasan (df) $= 77 - 2 = 75$. Kemudian bandingkan r hitung dengan r tabel dengan melihat derajat kebebasannya. Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Nilai Pearson correlation pada setiap indikator menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ($\geq 0,224$). Jadi dapat disimpulkan variabel kinerja (Y) valid.

Selanjutnya nilai Alpha 0,799 dibandingkan dengan nilai $N = 77$. Diperoleh nilai Cronbach Alpha = 0,6. Kesimpulan Alpha = 0,799 $>$ 0,6 artinya dalam penelitian ini pertanyaan / angket dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data. Nilai Alpha 0,704 kemudian dibandingkan dengan nilai $N = 77$. Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6. Kesimpulan Alpha = 0,704 $>$ 0,6 artinya dalam penelitian ini pertanyaan / angket dikatakan reliabel dan terpercaya sebagai alat pengumpul berikutnya diketahui nilai constant (a) sebesar 1,298, sedangkan nilai Stres (b /koefisien regresi) sebesar 0,395 sehingga hasil yang diperoleh dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 1,298 + 0,395X + \sum$. Persamaan tersebut dapat diterjemahkan berikut ini: a. Konstanta sebesar 1,298 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 1,298; b. Koefisien regresi X sebesar 0,395 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Stres, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,395. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa faktor stres memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor stres bertanda positif. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikansi faktor stres adalah sebesar 0,000. Berdasarkan signifikansinya yaitu X

dengan signifikansi 0,000 maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y .

Hasil analisis koefisien korelasi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor stres terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,398 yang berarti terdapat korelasi yang lemah antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dimana faktor stres mempengaruhi kinerja karyawan sebesar R Square dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis dan pembahasan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,398. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,159 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (stres) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 15,9%. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variabel bebas yaitu 15,9% sedangkan sisanya sebesar 84,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

Pada dasarnya Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (stres) terhadap variabel dependen (kinerja). Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Stres kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikannya adalah $0,000 <$ $0,05$ lebih kecil dari nilai probabilitas 5%

Uji Hipotesis dapat dilihat bahwa dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 maka diperoleh hasil a . Jika nilai signifikansi $<$ $0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y ; b. Jika nilai signifikansi $>$ $0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel stres adalah $0,000 <$ $0,05$ (lebih kecil dari nilai probabilitas), yang berarti variabel stres berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Kemudian t -hitung untuk variabel stres yaitu sebesar 3,762 lebih besar dari t -tabel yaitu 1,992 dan koefisien arah regresi bernilai positif yaitu 0,395. Hal ini menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga dengan demikian hipotesis dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Besarnya pengaruh variabel stress kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) 15,9%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan variabel

stress adalah $0,000 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai probabilitas), yang berarti variabel stress berpengaruh terhadap variabel kinerja. Kemudian t-hitung untuk variabel stress sebesar 3,762 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,992 dan koefisien arah regresi bernilai positif yaitu 0,395. Hal ini menunjukkan bahwa stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Saran

Sebaiknya perusahaan bisa mengurangi rasa stress karyawan dalam bekerja dengan menyediakan ruangan khusus atau ruangan istirahat para karyawan untuk menghilangkan rasa stress atau jenuh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa lebih fresh dan semangat kembali dalam bekerja; 2. Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target perusahaan serta memberikan pengarahan dan tujuan-tujuan dari setiap pekerjaan agar karyawan dapat memahami instruksi dengan jelas.

Referensi

- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani, Handoko. 2011. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jacinta, F. Rini. 2002. Psikologi Masalah Stress. Jurnal Repistory Universitas Sumatera Utara.
- Manullang. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : Pt Raja Grafindo.
- Sasono. 2004. Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi .
- S. Igor. 2010. Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya. Solo : Dabara.
- Simamora Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YKPN

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Dan Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta