

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI KANTOR PUSAT PADANG

Nia Monica ¹⁾, Romat Saragih ²⁾

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom
niamonicaa@yahoo.com ¹⁾, saragih@ypt.or.id ²⁾

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Bank Nagari Kantor Pusat Padang dengan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat kinerja karyawan, bagaimana tingkat stres kerja, dan mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat.

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 *Simple Random Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 90 orang.

Penilaian karyawan terhadap tingkat stres kerja berada dalam kategori cukup tinggi dan penilaian karyawan terhadap kinerja berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai 0,417 atau 41%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41% sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study was conducted at Bank Nagari Kantor Pusat Padang using job stress as independent variable and performance as dependant variable. The purpose of this study is to know and analyze how the level of employee performance, how the level of work stress, and know the amount of influence work stress on employee performance at Bank Nagari Kantor Pusat Padang.

This study uses quantitative method. This study type is descriptive and causal. Data analysis technique used is descriptive analysis, simple linear analysis, partial hypothesis test (Test T) and coefficient of determination (R^2). Sampling was done by Simple Random Sampling method with 90 respondents.

Employee appraisal of job stress levels is in fairly high categories and employee performance appraisals are in good category. Based on the results of hypothesis testing, job stress has a positive and significant effect on employee performance at Bank Nagari Kantor Pusat Padang. Based on the determination coefficient test obtained value of 0.417 or 41%. This indicates that the influence of job stress on employee performance is 41% while the rest of 59% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Stress, Job stress, Employee performance

1. Pendahuluan

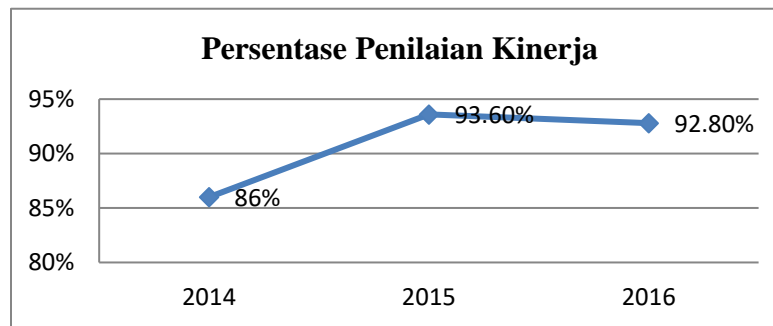
Pada dasarnya, setiap perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum dari produk yang dihasilkannya, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Untuk mendapatkan laba yang maksimal, perusahaan menuntut seluruh bagian di dalam perusahaan untuk bekerja secara produktif. Salah satu cara perusahaan dalam mendapatkan laba yang maksimal yaitu memanfaatkan sumber daya. Salah satu sumber daya yang penting di dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Agar perusahaan terus berkembang dan terus memberikan nilai tambah diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya karena kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, karyawan menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Stres pada dasarnya diartikan sebagai perasaan tegang, cemas, khawatir yang diakibatkan oleh adanya tekanan. Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan, maka dari itu stres dapat terjadi pada setiap waktu. Manusia akan mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan diri terhadap target yang harus dicapai. Salah satu timbulnya stres disebabkan karena semakin tingginya persaingan dan tuntutan profesionalitas yang menyebabkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh dilingkungan kerja. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik pada lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hasibuan (2012:204) menyatakan bahwa Stres ditempat kerja merupakan hal yang biasa dialami oleh para perkerja, sehingga tidak mungkin pekerja untuk terkena stres, seperti disibukan dengan beban kerja yang sulit, sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik pribadi dan kelompok, balas jasa yang telalu rendah, dan masalah-masalah keluarga.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, atau lembur adalah hal yang sudah biasa bagi karyawan, tidak sedikit karyawan yang masih berada dikantor walaupun sudah lewat dari jam operasional bank dikarenakan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, tuntutan dari atasan juga mengharuskan karyawan bank untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk tepat waktu. Hal ini pun menyebabkan karyawan bank kekurangan waktu untuk menikmati waktu bersama keluarga terutama karyawan wanita yang sudah memiliki anak sehingga juga bisa menimbulkan masalah keluarga. Selain itu karyawan bank juga mengeluh karena berbagai alasan seperti harus duduk dalam waktu yang lama dan menatap layar komputer.

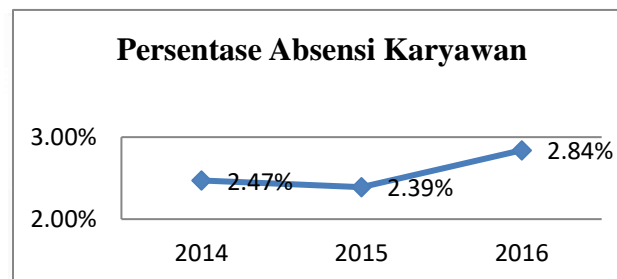
Meningkatnya jumlah absen dan menurunnya kinerja karyawan adalah salah satu masalah yang dihadapi organisasi. Fahmi (2013:258) menyatakan bahwa salah satu dampak stres yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, jika pada suatu perusahaan terjadi peningkatan jumlah absen dan menurunnya kinerja karyawan, maka terdapat kemungkinan terjadi masalah stres kerja pada karyawan diperusahaan tersebut. Karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan oleh para karyawan. Dengan kata lain suatu organisasi perlu menekan dampak stres kerja pada produktivitas kerja, artinya karyawan yang mengalami stres tidak boleh mempengaruhi hasil kerja sehingga target produktivitas dapat terus dicapai. Selanjutnya, jika stres yang dialami oleh organisasi tidak kunjung terselesaikan, maka akan sangat berpotensi mengganggu produktivitas organisasi yang lebih besar, seperti terjadinya kekacauan dalam operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Grafik rata-rata kinerja karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.1 dibawah ini :



Sumber : HRD Bank Nagari Kantor Pusat Padang

Gambar 1.1 diatas, merupakan rata-rata persentase penilaian kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat selama tiga tahun berturut-turut pada periode tahun 2014 sampai dengan tahun 2016. Hasil yang diperoleh yaitu telah terjadi penurunan kinerja karyawan pada satu tahun terakhir, dimana pada tahun 2015 pada tahun 2016 penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan. Sebelumnya pada tahun 2015 penilaian kinerja karyawan sempat terjadi kenaikan.

Selain menurunnya jumlah kinerja karyawan, masalah lain dari organisasi yang dapat berdampak stres kerja adalah peningkatan jumlah absen karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan Bank Nagari Kantor Pusat tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 dengan satuan jumlah orang pertahun sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2 dibawah ini :



Sumber: HRD Bank Nagari Kantor Pusat Padang

Gambar 1.2 diatas merupakan jumlah absensi karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang selama tiga tahun berturut-turut. Penilaian absensi di Bank Nagari terdiri dari izin biasa, rawat inap, terlambat dan pulang cepat. Hasil yang diperoleh yaitu absensi karyawan mengalami keadaan turun naik, dan dapat dilihat tingkat absensi karyawan tinggi pada tahun 2016 diantara tahun 2014 dan tahun 2015. Berdasarkan dari data jumlah penilaian kinerja dan data jumlah absensi diatas, dapat dilihat bahwa telah terjadi beberapa dampak dari stres kerja pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang yaitu menurunnya jumlah kinerja karyawan dan meningkatnya jumlah absen.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan diatas, Penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang dengan judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang”**

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Subekhi & Jauhar (2012:19), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:65), “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Penilaian Kinerja

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 127) Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap ke efektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan-balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya

Dimensi Kinerja Karyawan

Bangun (2012: 233) mengemukakan dimensi kinerja karyawan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja menurut Werther & Davis dalam Bintoro & Daryanto (2017:129) diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Perbaikan kerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Penempatan karyawan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Mendeteksi kelemahan proses *staffing*
- 7) Mendeteksi ketidaktepatan informasi
- 8) Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- 9) Menjamin kesempatan kerja yang setara
- 10) Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja

Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

Pengertian Stres

Menurut Fahmi (2013:256), “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang 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.”

Dimensi Stres Kerja

Dimensi stres karyawan menurut Hasibuan (2014: 204), terdiri dari :

- 1) Beban kerja
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin
- 3) Waktu dan peralatan kerja
- 4) Konflik kerja
- 5) Balas jasa
- 6) Masalah keluarga

Akibat dari Stres Kerja

Robbins & Judge (2008: 375) mengemukakan bahwa individu yang sedang mengalami stres akan menunjukkan gejala-gejala sebagai berikut :

- a) Fisiologi
- b) Psikologis
- c) Perilaku

Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008 :377), cara mengatasi stres dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi :

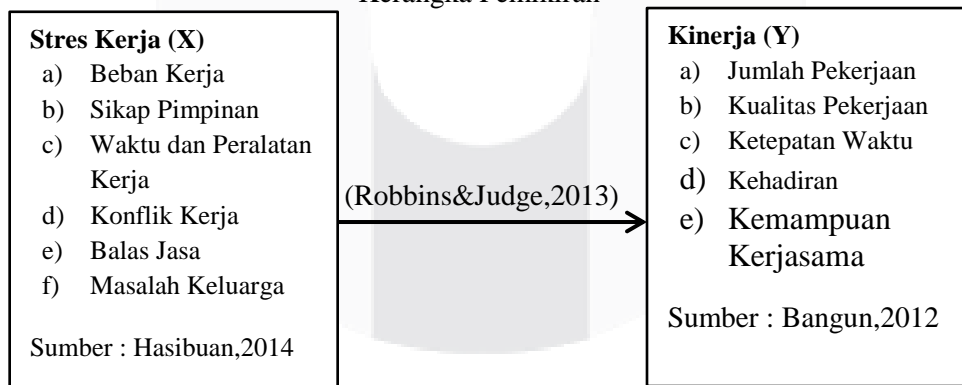
- a) Pendekatan individu
- b) Pendekatan organisasi

Hubungan Stres terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2013: 602) stres berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*). Dibawah ini hubungan stres kerja dan prestasi kerja digambarkan dengan U terbalik. Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena undertimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2
Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif dan analisis deskriptif yang bertujuan menurut Arikunto (2013:2) dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017:35) adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Sedangkan penelitian kausal menurut Sugiyono (2012: 59) adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Terdapat variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran dari 90 responden terhadap variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.784	.236		7.564	.000
	Stres Kerja	.540	.068	.646	7.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24

Pengolahan data secara regresi linear sederhana diperoleh dari persamaan berikut ini :

$$Y = 1,784 + 0,540X$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan nilai konstanta a (1,784) memiliki arti ketika X (Stres Kerja) bernilai 0 maka Y (Kinerja Karyawan) bernilai 1,784. Sedangkan koefisien regresi b (540) memiliki arti bahwa setiap X meningkat satu, maka Y akan meningkat 0,540.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan apakah Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

- a) $H_0 : t_{hitung} < t_{tabel}$, maka stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang.
- b) $H_1 : t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang.

Berdasarkan Tabel 2 diatas, nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 7,936. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% dan tingkat signifikan dengan derajat kebebasan $df = (n-2)$ maka $90-2 = 88$ berdasarkan tabel statistik adalah sebesar 1,662. Dengan demikian, karena $t_{hitung} (7,936) > t_{tabel} (1,662)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen secara bersama.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.411	.34112
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 3 diatas, besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja di Bank Nagari Kantor Pusat Padang ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai *R Square* adalah sebesar 0,417 atau 41,7% dan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

- 1) Kinerja Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang menunjukkan kondisi baik. Dimana dimensi dengan skor tertinggi adalah kemampuan bekerjasama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerjasama, bersikap profesional dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya.
- 2) Stres Kerja pada karyawan Bank pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang menunjukkan kondisi moderat atau cukup tinggi. Dimana dimensi dengan skor tertinggi adalah beban kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam ketegori tinggi, meliputi karyawan merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, membosankan dan keterampilannya tidak digunakan dengan baik.
- 3) Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [2] Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Subekhi. A & Jauhar.M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)*. Surabaya : Prestasi Pustaka Raya
- [4] Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- [5] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Hasibuan, Malayu. (2014) . *Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [7] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013) . *Organizational Behavior (Edition 15)*. New Jersey : Pearson Education.
- [9] Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- [10] Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.