

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KURIR
(Studi di Gudang Inbond PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Kiaracondong Bandung)

**THE INFLUENCE OF
WORK STRESS FACTORS ON
THE PERFORMANCE OF COURIER EMPLOYEES**
(Study at Inbond Warehouse PT. TIKI JNE Kiaracondong Bandung)

Faras Nabila ¹, Alini Gilang, S. H., M.M. ²
Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunika dan Bisnis, Universitas Telkom
Farasn12@gmail.com ¹, alinigilang55@gmail.com ²

Abstrak

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Karyawan yang mengalami stress kerja dapat diketahui dari gejala-gejala yang muncul, antara lain : gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Penelitian ini dilakukan di PT. TIKI JNE. PT. TIKI JNE merupakan perusahaan yang melayani masyarakat dalam urusan jasa kepabeanan terutama import atas kiriman peka waktu melalui gudang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi di gudang inbond kiaracondong bandung). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian berupa studi deskriptif dan kausal.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis nonprobability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 80 karyawan kurir di PT. TIKI JNE. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berada dalam kategori tinggi dan kinerja berada di kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. TIKI JNE. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen Stres Kerja (X) memberikan pengaruh sebesar 59,6% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. TIKI JNE. Sedangkan sisanya sebesar 40,4% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, Gejala Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Stress is a condition affecting the emotional tension, a person's thought processes and the conditions in which he was forced to respond beyond the ability to adjust itself to the demands of external (environmental). Employees who experience job stress can be known of the symptoms that arise, among others: the physiological symptoms, psychological symptoms, and behavioral symptoms.

This research was conducted at PT. TIKI JNE which they are the popular company that serves the public in matters of customs services, especially imports of time sensitive shipments through warehouses This research was conducted to determine the influence of stress work on employee performance (study on PT. TIKI JNE employee). The method used is the quantitative methods with this type of research is a study of the causal and descriptive.

The sampling that used in this research is probability sampling with the type nonprobability sampling. The number of respondents are 80 employees in PT. TIKI JNE. Data analysis technique that being used is simple linear regression analysis. In this research shows that work stress on high category, environment work on high category and the employee performance on high category.

Based on the coefficient of determination is obtained that the influence stress work variables (X)) on the employee performance (Y) is 59,6%. And the remaining is 40,4% of rest is affected by other factors that were not examined in this research

Keywords: Work Stress, Environment Work, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

PT. TiKi Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa pengiriman. Kepuasan pelanggannya dilihat dari sampai tidaknya barang yang dikirim secara tepat waktu, dan kurirlah yang bertugas serta bertanggung jawab atas setiap barang saat didalam perjalanan (baik saat proses pengambilan ataupun saat proses pengiriman). PT. TiKi JNE menempatkan kurang lebih 300 kurir di wilayah Kota Bandung.

Didalam teori Robbins & Judge (2013:601) menyatakan bahwa seorang individu yang mengalami stres umumnya mengalami tiga kategori gejala umum diantaranya gejala fisiologis, gejala psikologis, serta gejala perilaku. Berdasarkan hal tersebut maka jika seseorang mengalami tekanan dalam berbagai kondisi baik dari lingkungan luar maupun dari lingkungan kerja yang mengakibatkan stres dalam bekerja.

Berdasarkan data kualitas kinerja karyawan kurir PT. TIKI JNE gudang inbound Bandung, data yang diperoleh dari divisi *Human Resource* Inbound Kiaracondong belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Secara rata-rata total produktivitas yang dapat dicapai hanya 75% sedangkan standar yang ditetapkan perusahaan minimal 85%-90%. Penurunan kinerja karyawan ini dapat terjadi karena karyawan mengalami stres kerja. Karyawan, khususnya karyawan yang baru bekerja atau masih dibawah tiga bulan tidak mampu untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Stres kerja yang terjadi pada karyawan selain dapat menyebabkan penurunan pada kinerjanya dapat juga menyebabkan keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut dengan berbagai alasan seperti gangguan kesehatan karena pekerjaan yang berlebihan, dan beban pekerjaan yang berat bersamaan dengan masalah pribadi dari lingkungan luar.

Menurut Astianto (2014:9) hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan adalah bahwa stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. TIKI JNE Gudang Inbound Kota Bandung dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kurir PT. TIKI JNE (Studi di Gudang Inbound Kiaracondong Bandung)".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Suwanto & Priansa (2014:16) menyatakan bahwa manajemen merupakan "Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen memiliki enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money, Method, Material, Machine, dan Market*

Menurut Edison (2016:10), *Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawannya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.*

2.2 Pengertian Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016:214) stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dari jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

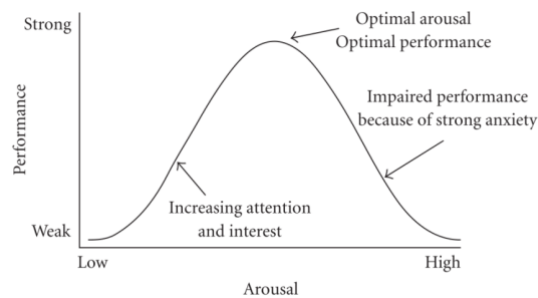
Hasibuan (2014:201) menyatakan "Stress kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis". Indikator yang digunakan dalam variabel Stres Kerja (X) gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Fahmi (2016:203) menyatakan bahwa "Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut". Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sondang P. Siagian (2012:301), 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. Dari teori yang diuraikan terdapat keterkaitan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa hal berikut ini yang perlu mendapat perhatian.



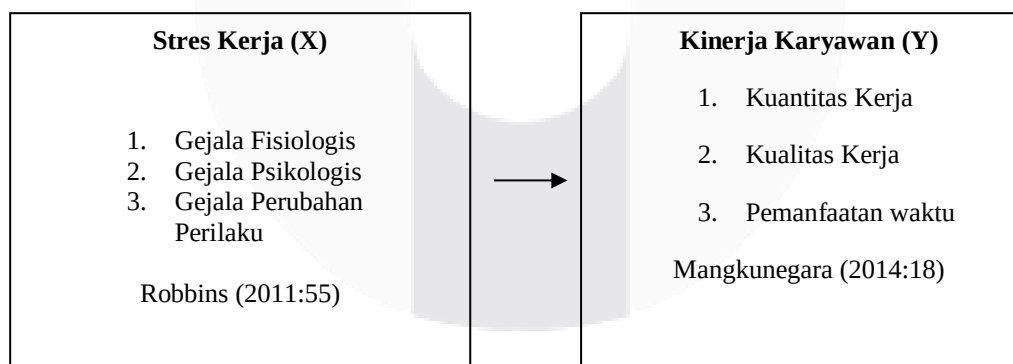
Gambar 1
Grafik Hubungan Stres Kerja dan Kinerja

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat stres rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan memotivasi dirinya untuk meningkatkan kemampuannya dalam bereaksi. Pada bagian tengah grafik menunjukan di mana mereka bekerja di keefektifan puncaknya, mereka cukup termotivasi untuk bekerja keras. Biasanya individu-individu yang demikian, sering melakukan tugas secara lebih baik dan cepat. Namun, jika terlalu banyak stres seperti pada sisi kanan dari grafik yang menunjukan mereka mulai terbebani dengan tuntutan yang tidak dapat dipenuhinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Model Inverted U-terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu serta terhadap perubahan intensitas stres.

Hal ini menunjukan terdapat hubungan antara stres (tekanan) dan kinerja. Ketika seorang pegawai berada di jumlah tekanan yang tepat, mereka akan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Dan jika berada dalam tekanan yang terlalu banyak atau terlalu sedikit, maka kinerja akan memburuk. Namun stres belum tentu memberikan dampak negatif, karena banyak profesional yang memandang tekanan beban kerja yang berat dan desakan waktu kerja sebagai tantangan positif untuk meningkatkan mutu pekerjaan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2 Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kurir PT. TIKI JNE Gudang Inbond Kiaracondong Bandung”

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel independen atau variabel bebas yaitu Stres Kerja (X) dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Sugiyono (2014:98) mendefinisikan “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur”. Penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan tujuan untuk memperoleh informasi berupa nilai pada jawaban. Teknik pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala likert.

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TIKI JNE Gudang Inbond Kiaracondong Bandung yang berjumlah 300 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Sampling

Cohen, et.al, (2007:101) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang diambil peneliti yaitu sebanyak 80 sample. Sesuai dengan teori Cohen, et.al, sampel pada penelitian ini berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probabilitas sampling dengan metode Random Sampling.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan pengamatan. Data sekunder yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan riset online. Dalam penelitian kali ini, waktu yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu cross-sectional, pengumpulan data pada satu titik waktu. Penelitian dilakukan di mana data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dikumpulkan hanya sekali, seperti selama beberapa hari atau minggu atau bulan, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013:106).

3.5 Uji Validitas dan Reabilitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas kuesioner adalah teknik korelasi Pearson Product Moment. Dan uji reliabilitas menggunakan metode Chronbach's Alpha. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 24 for windows*. Berdasarkan kedua uji tersebut, instrument dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Variabel Stres Kerja Karyawan (X) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 77,87% termasuk kedalam kategori tinggi. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel Stres Kerja karyawan adalah pada dimensi Gejala Psikologis sebesar, yaitu 83,06% dan nilai persentase terendah adalah pada dimensi Gejala Perilaku, yaitu sebesar 74,04%.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 75,52% termasuk kedalam kategori cukup baik. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah pada Kualitas kerja, yaitu sebesar 80,62% dan nilai persentase terendah adalah pada dimensi kuantitas kerja, yaitu sebesar 71,75%.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu Stres Kerja terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Kinerja Karyawan Kurir. Berikut pada Tabel 1 ditampilkan hasil analisa regresi sederhana menggunakan SPSS versi 24.0. Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS versi 24.0 pada Tabel 1 tersebut, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

$$\hat{Y} = 0,173 + 0,969 X$$

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,629	,235		2,675	,009
	X (Stres Kerja)	,796	,074	,772	10,718	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2018)

Nilai konstanta a (0,629) memiliki arti bahwa ketika X (Stres Kerja) bernilai 0 maka Y (Kinerja Karyawan) bernilai 1,226, sedangkan koefisien regresi b (0,769) memiliki arti bahwa setiap X meningkat sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat 0,969. Secara konseptual hal ini berarti bahwa apabila stres meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,590	,35670

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan kurir sebesar 59,6%, sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan kurir dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan kurir di PT. TIKI JNE Gudang Inbond Kiaracondong Bandung berada pada kategori yang cukup baik. Hal ini dapat dinilai kurang baik karena dapat berimbas pada kinerja karyawan perusahaan.
2. Kinerja karyawan di PT. TIKI JNE berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja cukup baik dibawah tekanan, namun harus lebih ditingkatkan.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kurir di PT. TIKI JNE Gudang Inbond Kiaracondong Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan belum diolah dengan cukup baik sehingga stres kerja dapat mempunyai dampak yang tidak baik terhadap kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astianto, A., Supriyadi H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Tugas Akhir. STIESIA. Surabaya. <https://ejournal.stiesia.ac.id>
- [2] Cohen, L., et al. (2007). *Research Methods in Education*. (Sixth Edition). New York : Routledge.
- [3] Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, cv.
- [4] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [6] Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [7] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013) . *Organizational Behavior (Edition 15)*. New Jersey : Pearson Education
- [8] Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [9] Sekaran, Uma,. & Roger Bougie (2013). *Research Methods For Business* Edisi 4. Buku 4, Jakarta: Wiley.
- [10] Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- [11] Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA, cv.