

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SUPRA PRIMATAMA (BIZNET NETWORK) CIREBON)

THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY IN SUPRA PRIMATAMA (BIZNET NETWORK) CIREBON)

Dadan Hamdillah Dilanti¹, Dr. Muhammad Yahya Arwiyah S.H, M.H²
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹ Dadanhamdillahdilanti@gmail.com, ² yahya@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Supra Primatama (Biznet Networks). PT. Supra Primatama (Biznet Networks) merupakan perusahaan yang fokus di bidang telekomunikasi dan multimedia, yang memiliki komitmen untuk membangun infrastruktur modern dengan tujuan mengurangi kesenjangan digital Indonesia dengan negara berkembang lainnya. Biznet memiliki dan mengoperasikan jaringan Fiber Optic terancang dan data center terbesar di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Supra Primatama (Biznet Network) Cirebon). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan menggunakan model regresi linier sederhana. Teknik sampling nonprobability sampling dengan turunan sampling jenuh, Dengan sampel sebanyak 23 orang.

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (uji t), Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ ($-3,681 < -2,080$). Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 39,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti beban kerja, lingkungan kerja

Kata kunci : stres kerja, kinerja karyawan, probability sampling, Biznet

Abstract

This research was conducted at PT. Supra Primatama (Biznet Networks). PT. Supra Primatama (Biznet Networks) is a company focused on telecommunications and multimedia, which is committed to building modern infrastructure with the aim of reducing the digital divide between Indonesia and other developing countries. Biznet owns and operates the most sophisticated Fiber Optic network and the largest data center in Indonesia.

This study aims to determine the effect of work stress and on employee performance (case study at PT. Supra Primatama (Biznet Network) Cirebon). The research method used is a quantitative method with a type of descriptive research and uses a simple linear regression model. Nonprobability sampling sampling technique with saturated sampling derivatives, With a sample of 23 people.

Based on the results of the hypothesis partially (t test), Job Stress has an effect on Employee Performance, this is proven ($-3,681 < -2,080$). Based on the coefficient of determination it is found that work stress has an effect of 39.2% on employee performance, while the remaining 60.8% is influenced by other variables not examined such as workload, taqwa faith, work environment

Keywords: work stress, employee performance, probability sampling, Biznet

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi/perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berakibat kurang efektifnya kinerja dari organisasi/perusahaan tersebut sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. (Sunnyoto:2015,4).

Nilamsar (2016) dalam penelitian yang berjudul Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan : Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat karyawan merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. 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.

Menurut Riandy (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Konsep stres mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengatur atau mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja. Sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun nonfisik. Stres kerja yang berlebihan akan menimbulkan karyawan akan meninggalkan pekerjaannya (*burn out*). Stres dan tekanan kerja dapat mengalami pasang surut dan berubah – ubah. Dengan kata lain, hari ini individu mengalami stres, esok harinya bisa kembali normal. *Burn out* terjadi secara perlahan melalui proses waktu cukup lama. Atau stres merupakan proses adaptasi sementara terhadap tekanan lingkungan sehingga bersifat fluktuatif dan tidak menetap, serta tidak disertai perubahan sikap dan perilaku. 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.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:95) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalah pahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Pada bulan Oktober 2018, pencapaian kinerja dari beberapa karyawan Biznet. Berdasarkan hasil wawancara oleh empat karyawan pada tanggal 29 Oktober 2018, realisasi dari pencapaian kinerja terhadap target pada bulan Oktober. Berikut adalah tabel hasil wawancara peneliti dengan empat karyawan Biznet.

TABEL 1
TARGET DAN REALISASI PADA BULAN 29 OKTOBER 2018

No.	Divisi	Hasil wawancara	
		Target	Realisasi
1.	<i>Marketing Executive</i>	Target 20 <i>event</i> dalam sebulan	12 <i>event</i> yang didapatkan dalam sebulan
2.	<i>Account Executive</i>	Mengemas promosi secara kreatif dan menarik	Beratnya mengemas kegiatan promosi secara berbeda, kreatif dan menarik
3.	<i>Direct Sales</i>	Target 20 konsumen dalam satu bulan	15 konsumen yang didapatkan dalam sebulan
4.	<i>Technical Support</i>	<i>Maintenance server</i> yang harus selalu cepat dan tanggap	Adanya kesenjangan kemampuan antara koordinator dan bawahan sehingga memperlambat proses kerja.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pada bulan Oktober 2018 tidak mencapai target yang di berikan oleh perusahaan. Hasil wawancara dari empat karyawan PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet), ternyata 1 dari 4 responden mengatakan bahwa tuntutan untuk menyelesaikan target adalah salah satu aspek yang membuat mereka merasa cemas. Beban kerja yang banyak membuat karyawan menjadi stres sehingga menjadi tidak fokus.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:126) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dan sering kali luput oleh perusahaan agar sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik adalah pengelolaan stres kerja pada karyawan. Menurut Poltak (2016:472), stres merupakan kondisi ketegangan seseorang yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres bisa menyebabkan suatu dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis dalam diri seorang karyawan. Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka dalam penelitian tugas akhir ini, peneliti merasa tertarik dan akan mencoba meneliti hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi (Pada PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Cirebon)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat stres kerja pada Biznet Cirebon?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada Biznet Cirebon?
3. Seberapa besar stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Biznet Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui stres kerja pada Biznet Cirebon
2. Mengetahui kinerja pada Biznet Cirebon
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Biznet Cirebon

2. Tinjauan Pustaka

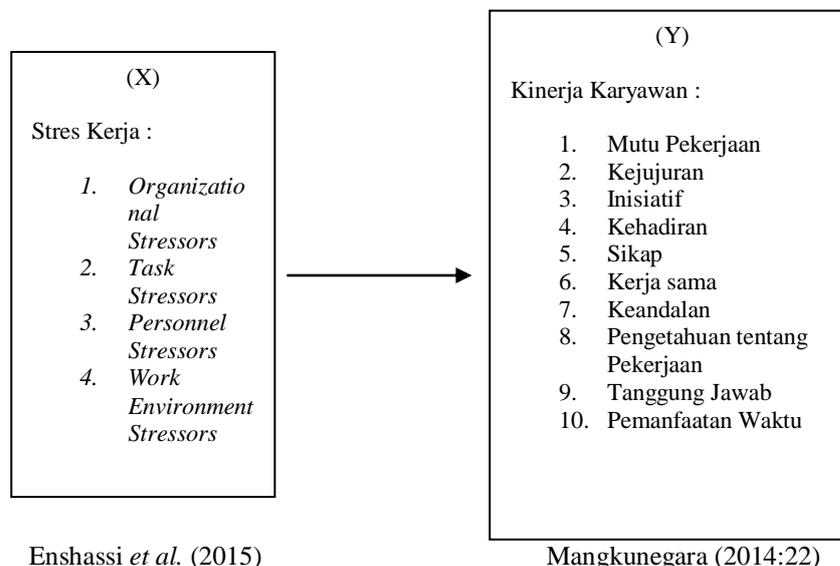
2.1 Stres Kerja

Menurut Poltak (2016:472), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

2.2 Kinerja

Kinerja menurut Poltak (2016) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya

2.4 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2013:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah peneliti biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena hanya berdasarkan dari teori-teori yang berkaitan dan belum berdsarkan oleh fakta yang nyata melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran maka hasil hipotesis dari penelitian ini adalah” Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan”

3. Hasil Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Populasai dalam penelitian ini adalah 23 responden yang terdiri dari karyawan PT. Biznet. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan turunan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Untuk menganalisis data tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 2018.

3.1 Hasil Analisis Sederhana

Metode analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi linier sederhana dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Stres Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,184	,448		9,332	,000
1 Stres Kerja (X)	-,643	,175	-,626	-3,681	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 4,184 - 0,643X + e$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Stres Kerja(X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X sebesar -0,643 mengandung arti untuk setiap pertambahan Stres Kerja (X) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,643.

3.2 Uji t

Berdasarkan ketentuan yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana diperoleh t-hitung sebesar -3,681 dan derajat bebas (n-k-1) atau 23-1-1 = 21 diperoleh angka t tabel -2,080 sehingga -t-hitung < -t-tabel. Artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

3.3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,363	,48708

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,392. Artinya ada pengaruh antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 39,2% sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Biznet, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen yang digunakan adalah Stres Kerja (X). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan jumlah skor total Stres Kerja (X) adalah 920 dengan presentase rata-rata sebesar 66,2% maka, Stres Kerja (X) pada PT. Biznet dalam kategori cukup baik.
2. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, jumlah skor total Kinerja Karyawan (Y) adalah 822 dengan persentase rata-rata sebesar 71,5%. Maka, Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Biznet dalam kategori baik.
3. Analisis pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil t tabel sebesar -2,080 dan t hitung sebesar -3,681. Maka, t hitung lebih kecil dari t tabel ($-3,681 < -2,080$). Penelitian yang dilakukan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05). Dari data pengujian yang dilakukan diperoleh nilai tingkat signifikansi 0,001. Sehingga lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak, H_1 diterima, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biznet Cirebon.
4. Hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Biznet nilai R sebesar 0,392 sehingga perolehan koefisien determinasinya sebesar 39,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,2%.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Biznet disarankan untuk lebih menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Salah satunya dengan meningkat hubungan yang baik antar karyawan sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Bagi yang akan meneliti mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independennya seperti beban kerja, lingkungan kerja
2. Kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan metode analisis regresi linier berganda didukung dengan prasyarat analisis dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh dari setiap sub variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- Poerba, Y.N., Wahyuningtyas, R. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point*.
- Poltak, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lestari, A. 2014. *Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten di Kota Bandung*
- Hamali, AY. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta. CAPS
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job stres, job burnout and safety performance in Palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170-187. Retrieved from Emerald Insight