

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

¹Fahrurrozi, ²Hermanto, ³Darwin Sirait, ⁴Ismail

¹⁻⁴Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 11Jan 2021

Revised: 13Feb 2021

Accepted: 02Mar 2021

*Corresponding Author:

Fahrurrozi, Program Studi
Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

Fahrurrozi13@gmail.com

Abstrak: Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. merumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Teknik pengumpulan data yaitu Angket (Questioner), Wawancara (Interview) dan Studi dokumentasi Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kesyahbandaran. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan thitung < ttabel (-0.477 < 2.000) dan nilai koefisien regresi sebesar -0.061 atau -6,1%.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Pegawai Organisasi

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber dayam manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik Menurut Suyadi Prawirosentono (2011:2), menyatakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 maupun etika.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam menghadapi persaingan saat ini, organisasi/instansi harus mempunyai sumber daya yang berkualitas dan mampu dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi/instansi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aspek krusial, yang nantinya turut menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM, yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai bagaimana membuat sumber daya manusia itu bertahan di organisasi.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi paling strategis di antara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam psikologi,

stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Gibson dan kawan-kawan (2011:339), berpendapat bahwa stres kerja yaitu suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang, hal ini berpengaruh kepada kualitas kerja atau kinerja pegawai. Menurut Magkunegara (2012:67), menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2011:53) menyatakan “Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja.

Perubahan lingkungan saat ini menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam dunia persaingan. Setiap karyawan dituntut untuk berkembang dan merealisasikan kompetensinya secara maksimal, guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan luar yang penuh dengan persaingan. Tekanan kompetitif disertai dengan persaingan dan perubahan dengan tuntutan penguasaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat terhadap hasil kerja serta profesionalitas yang tinggi pada karyawan menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi tiap individu yang berasal dari lingkungan kerja. Tekanan secara terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan.

Dampak terbesar yang merugikan dari gangguan kecemasan tersebut yaitu stres. Menurut Siagian (2013:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang, salah satu sumber utama dari stres yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk meminimalkan terjadinya stres kerja pada karyawan perlu ditumbuhkan kebiasaan dan sikap kerja yang baik agar mempunyai dasar nilai-nilai yang budi dan luhur. Keadaan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif dan kenyamanan dalam lingkungan bekerja dapat memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kualitas kehidupan dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan karakter para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan”.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Teknik pengumpulan data yaitu Angket (*Questioner*), Wawancara (*Interview*) dan Studi dokumentasi Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, beralamat di Jl. Veteran No.214, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Telepon: (061) 66940018. Provinsi Sumatera Utara 20411. Yang menjadi objek penelitian ini adalah stres kerja sebagai variabel X Kinerja pegawai sebagai variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

a. Identitas Responden

Kuesioner yang disebar ke responden atau Pegawai di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan berjumlah 60 orang. Peneliti akan mendeskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan sebagai berikut.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	68%
2	Perempuan	19	32%
Total		60	100%

Sumber: Kesyabandaran Utama Belawan 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas, bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang (68%) dan responden perempuan berjumlah 19 orang (32%).

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pascasarjana (S2)	2	3%
2	Sarjana (S1)	34	57%
3	Diploma	18	30%
4	SMA	6	10%
Total		60	100%

Sumber: Kantor Kesyabandaran Utama Belawan

b. Pernyataan Responden

Pernyataan Responden Atas Stres Kerja (X₁)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel stres kerja di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Penjelasan Responden Atas Variabel Stres Kerja (X)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46,7%	21	35,0%	11	18,3%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
2	27	45,0%	27	45,0%	6	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
3	19	31,7%	32	53,3%	8	13,3%	1	1,7%	0	0,0%	60	100,0%

4	14	23,3%	38	63,3%	8	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
5	21	35,0%	33	55,0%	6	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
6	26	43,3%	26	43,3%	8	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
Rata2	23	37,5%	30	49,2%	8	13,1%	0	0,3%	0	0,0%	60	100,0%

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1: Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 46,7%, setuju sebesar 35,0%, kurang setuju sebesar 18,3%.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 2: Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 45,0%, setuju 45,0%, kurang setuju sebesar 10,0%.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 3: Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa letih. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 31,7%, setuju sebesar 53,3%, dan kurang setuju sebesar 13,3%, tidak setuju sebesar 1,7%.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 4: Akhir-akhir ini jantung saya berdetak cepat dalam melakukan pekerjaan yang banyak. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,3%, yang menjawab setuju sebesar 63,3%, kurang setuju sebesar 13,3%.
- 5) Jawaban responden pertanyaan No. 5: Belakangan ini saya tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 35,0%, yang menjawab setuju sebesar 55,0%, kurang setuju sebesar 10,0%.
- 6) Jawaban responden pertanyaan No. 6: Karena beban kerja yang berat, hal itu membuat saya banyak izin untuk tidak masuk kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 43,3%, yang menjawab setuju sebesar 43,3%, kurang setuju sebesar 13,3%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa yang terbesar jawaban responden adalah 49,2% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa stres kerja di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan tidak baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Pernyataan Responden Atas Kinerja (Y)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel kinerja (Y) di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan, disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	55,0%	27	45,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
2	15	25,0%	44	73,3%	1	1,7%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
3	11	18,3%	33	55,0%	16	26,7%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,

												0%
4	22	36,7%	26	43,3%	12	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
5	12	20,0%	39	65,0%	9	15,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
6	14	23,3%	46	76,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
Rata2	18	29,7%	36	59,7%	6	10,6%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari Tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1: Kuantitas hasil kerja pegawai selama ini dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 55,0%, responden yang menjawab setuju sebesar 45,0%.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 2: Kualitas hasil kerja pegawai selama ini dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 25,0%, responden yang menjawab setuju sebesar 73,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 1,7%.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 3: Tingkat efisiensi kerja para pegawai dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 55,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 26,7%.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 4: Proses pelayanan, administrasi dan informasi pegawai terhadap yang membutuhkan sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 36,7%, responden yang menjawab setuju sebesar 43,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 20,0%.
- 5) Jawaban responden pertanyaan No. 5: Ketepatan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 20,0%, responden yang menjawab setuju sebesar 65,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 15,0%.
- 6) Jawaban responden pertanyaan No. 6: Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 76,7%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa yang terbesar jawaban responden adalah 59,7% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5 dibawah ini terlihat bahwa kolerasi semua item untuk stres kerja (X_1), menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.254 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan stres kerja (X_1) adalah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	(<i>r_{tabel}</i>) (<i>n</i> = 60, <i>α</i> = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q11	0.775	0.254	Valid	Dipakai
Q12	0.882	0.254	Valid	Dipakai
Q13	0.863	0.254	Valid	Dipakai
Q14	0.815	0.254	Valid	Dipakai
Q15	0.869	0.254	Valid	Dipakai
Q16	0.929	0.254	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Selanjutnya dari tabel 6 dibawah ini terlihat bahwa kolerasi semua item untuk kualitas kehidupan kerja (X_2), menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.254 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan kualitas kehidupan kerja (X_2) adalah valid.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	(<i>r_{tabel}</i>) (<i>n</i> = 60, <i>α</i> = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q41	0.601	0.254	Valid	Dipakai
Q42	0.544	0.254	Valid	Dipakai
Q43	0.718	0.254	Valid	Dipakai
Q44	0.669	0.254	Valid	Dipakai
Q45	0.781	0.254	Valid	Dipakai
Q46	0.399	0.254	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *Crobach Alpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka α 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (2013:12) atau dapat dengan menggunakan tabel rujukan sebagai berikut:

Tabel 7. Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interpretasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber: Kaplan-Saccuzz (2013:12)

Tabel 8. Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0.924	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kinerja (Y)	0.703	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh stres kerja, kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan output sebagai berikut:

Tabel 9. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	18.586		6.565	.000
	Stres_Kerja	-.031	-.061	-.477	.636

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 18.586 + (-0.031)X_1 + 0.200X_2 + 0.318X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 18.586 hal ini menyatakan bahwa jika variabel stres kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan lingkungan kerja diabaikan, maka nilai kinerja sebesar 18.586.
2. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar -0.061 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor stres kerja maka akan menurunkan kinerja sebesar 6,1%.
3. Koefisien regresi untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0.271 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 27,1%.
4. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.341 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 34,1%.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.477 < 2.000$) dan nilai koefisien regresi sebesar -0.061 atau $-6,1\%$. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.156 > 2.000$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.271 atau $27,1\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, J.L, dkk. 2011. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admarni. Jakarta: Binapura Aksara.
- Siagian. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Suyadi, Prawirosentono. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: BPFE.
- Wirawan. 2011. Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.