

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SSDM Di PT KAI DAOP 8 Surabaya

Adelia Putri Arisita¹, M. Firdaus Tsani², Muhammad Alkirom Wildan³

Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: adeliaputriar26@gmail.com¹, firdaustsani0@gmail.com², wildan.alkirom69@trunojoyo.ac.id³

Article History:

Received: 21 November 2024

Revised: 25 Desember 2024

Accepted: 30 Desember 2024

Keywords: *Stres kerja, Kinerja karyawan, Lingkungan kerja, Beban kerja.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, stres kerja menjadi tantangan utama yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Beban kerja yang tinggi, tekanan tenggat waktu, serta kurangnya dukungan manajemen diidentifikasi sebagai faktor utama penyebab stres. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear untuk mengukur pengaruh stres terhadap kinerja. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendah kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar perusahaan mengelola stres kerja melalui pengaturan beban kerja, peningkatan dukungan manajemen, dan program manajemen stres.*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, stres kerja telah menjadi salah satu tantangan yang signifikan bagi perusahaan, termasuk bagi PT KAI DAOP 8 Surabaya. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, terutama di unit Sumber Daya Manusia (SDM), yang memiliki peran krusial dalam mendukung fungsi operasional dan manajemen sumber daya di perusahaan.

Unit SDM bertanggung jawab dalam mengelola berbagai aspek sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga administrasi personalia. Di PT KAI DAOP 8 Surabaya, beban kerja yang dihadapi karyawan di unit SDM sering kali sangat tinggi, terutama karena adanya tuntutan untuk mengelola dokumen karyawan dalam jumlah besar, memenuhi tenggat waktu yang ketat, serta memastikan kelancaran proses administrasi terkait pegawai. Kondisi ini seringkali diperparah dengan perubahan kebijakan internal atau eksternal yang memerlukan penyesuaian cepat, sehingga karyawan harus bekerja di bawah tekanan.

Tekanan kerja yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan stres yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Menurut berbagai penelitian, stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan kesalahan dalam pekerjaan, serta memengaruhi kualitas hidup karyawan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Dalam jangka panjang, stres yang tidak tertangani dengan baik dapat menurunkan motivasi kerja,

meningkatkan tingkat absensi, dan bahkan menyebabkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik, PT KAI DAOP 8 Surabaya sangat bergantung pada efektivitas sumber daya manusia untuk menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor-faktor yang menyebabkan stres di lingkungan kerja menjadi penting agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu mengoptimalkan potensi dan kemampuan karyawan agar tetap produktif dan efektif. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 (PT KAI DAOP 8) Surabaya adalah salah satu unit operasional dari PT KAI yang memiliki peran strategis dalam memastikan kelancaran transportasi kereta api di wilayah Jawa Timur. Di dalam unit Sumber Daya Manusia (SDM), pengelolaan karyawan menjadi salah satu aspek vital yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh unit SDM adalah bagaimana mengelola stres kerja yang dialami karyawan agar tidak berdampak negatif pada kinerja mereka.

Stres kerja adalah suatu kondisi di mana individu merasa tidak mampu mengatasi tekanan yang berasal dari pekerjaan, baik karena beban kerja yang terlalu tinggi, tenggat waktu yang ketat, atau ekspektasi dari manajemen yang berlebihan. Dalam konteks PT KAI DAOP 8 Surabaya, karyawan di unit SDM menghadapi berbagai tuntutan yang kompleks, seperti mengelola administrasi pegawai, melakukan rekrutmen, dan memastikan operasional perusahaan berjalan sesuai standar. Tekanan pekerjaan yang tinggi ini, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat memicu stres kerja yang berkepanjangan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT KAI DAOP 8 Surabaya menjadi topik yang penting untuk diteliti, mengingat bahwa kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan dalam mendukung efisiensi dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung mengalami penurunan motivasi, produktivitas, serta kreativitas, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, pengelolaan stres kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, menjaga kinerja yang stabil, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres dan dampaknya terhadap kinerja. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga produktivitas dan efisiensi perusahaan dapat terjaga dengan baik.

LANDASAN TEORI

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut (Robbins & Judge, 2013). Stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, dan ketidakjelasan peran (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2014). Dalam konteks SDM, karyawan sering menghadapi tantangan seperti manajemen dokumen, administrasi karyawan, dan penanganan konflik antar karyawan, yang berpotensi menambah tingkat stres.

Menurut Lazarus dan Folkman (1984), stres kerja dapat muncul ketika seseorang merasa

tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya. Stres yang dibiarkan berlarut-larut dapat menyebabkan burnout atau kelelahan emosional yang berdampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Faktor penyebab Stres Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Beehr dan Newman (1978), sumber-sumber stres kerja dapat dikategorikan ke dalam lima kelompok:

- Faktor pekerjaan itu sendiri : Termasuk beban kerja, tanggung jawab, dan tekanan waktu.
- Peran dalam organisasi : Ketidakjelasan peran dan konflik peran seringkali menjadi pemicu stres.
- Hubungan interpersonal di tempat kerja : Konflik dengan rekan kerja atau atasan dapat meningkatkan stres.
- Perkembangan karir : Kurangnya kesempatan untuk promosi atau perkembangan karir juga bisa menjadi sumber stres.
- Faktor lingkungan : Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Dalam konteks unit SDM, faktor seperti beban kerja yang berat dan tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat berpotensi menjadi sumber utama stres bagi karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berbagai teori dan penelitian telah dikembangkan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana kinerja diukur, dan dampak dari berbagai kondisi kerja terhadap produktivitas individu. Tinjauan pustaka ini menguraikan konsep dasar kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta relevansi kinerja dalam konteks penelitian ini.

Definisi Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2013). Kinerja karyawan merupakan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi yang diukur melalui berbagai indikator seperti efisiensi, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Bernardin dan Russell (1993) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dilihat dari kontribusi nyata individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Mereka menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari segi hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses yang dilakukan dalam mencapai hasil tersebut.

Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori dari Bernardin & Russell (1993), ada beberapa indikator yang sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kuantitas Pekerjaan : Seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu.
- b. Kualitas Pekerjaan : Seberapa baik atau akurat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Efisiensi Kerja : Penggunaan waktu dan sumber daya secara optimal untuk menyelesaikan

tugas.

- d. Ketepatan Waktu : Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
- e. Kedisiplinan : Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, serta keseriusan dalam menjalankan tugas.
- f. Inisiatif dan Kreativitas : Kemampuan karyawan dalam mengembangkan solusi atau cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana mereka mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi, dengan mempertimbangkan faktor internal seperti kemampuan dan motivasi, serta faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu dalam mencapai target atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Dessler, 2011). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012). Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti efisiensi, kualitas pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan untuk bekerja sama dengan tim.

Teori kinerja karyawan oleh Bernardin dan Russell (1993) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh internal factors seperti kompetensi dan motivasi, serta external factors seperti kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan dengan manajerial.

Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan seringkali dipandang sebagai hubungan negatif, di mana peningkatan stres cenderung menurunkan kinerja karyawan (Jex & Beehr, 1991). Stres kerja dapat mengurangi kemampuan kognitif karyawan dalam memecahkan masalah, mengurangi motivasi, dan menyebabkan kelelahan, yang berujung pada penurunan produktivitas.

Menurut Robbins dan Judge (2013), stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi efektivitas kerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka dapat tetap fokus dan termotivasi meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Teori Demand-Control Model dari Karasek (1979) mengemukakan bahwa stres muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi, tetapi kontrol atau otonomi yang dimiliki karyawan rendah. Sebaliknya, karyawan yang memiliki otonomi lebih besar dalam menyelesaikan tugas mereka akan cenderung lebih sedikit mengalami stres dan dapat bekerja lebih produktif.

Penelitian Terdahulu

Berapa penelitian terkait hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan telah dilakukan. Misalnya, penelitian oleh Hasanah (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Penelitian lain oleh Suryani (2021) di perusahaan manufaktur juga menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan produktivitas karyawan secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2022) di perusahaan transportasi menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres tinggi sering kali menunjukkan penurunan kualitas dalam hasil

kerjanya, lebih banyak melakukan kesalahan, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hasil penelitian ini relevan dalam konteks PT KAI DAOP 8 Surabaya, di mana karyawan di unit SDM menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Rahmawati (2020) hubungan antara stres kerja dan kinerja di sektor pendidikan, dengan fokus pada tenaga pengajar di sebuah universitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres yang disebabkan oleh tuntutan akademik, tekanan publikasi, serta konflik peran berdampak pada penurunan kinerja tenaga pengajar. Kinerja diukur melalui jumlah publikasi, keterlibatan dalam kegiatan pengajaran, dan kontribusi terhadap pengembangan institusi. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen stres dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani & Dewi (2021) Penelitian ini dilakukan di perusahaan logistik dan fokus pada hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres yang disebabkan oleh kurangnya dukungan dari manajemen, beban kerja berlebihan, serta perubahan prosedur kerja yang sering terjadi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memberikan pelatihan untuk manajemen stres.

Dari berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja umumnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Faktor-faktor seperti beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan dukungan dari manajemen menjadi elemen kunci yang memengaruhi tingkat stres karyawan. Penelitian ini relevan dengan konteks PT KAI DAOP 8

Surabaya, di mana karyawan di unit SDM menghadapi tantangan kerja yang serupa, sehingga penting untuk mengelola stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Teori

Berdasarkan literatur yang ada, dapat dirumuskan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, peran organisasi, dan lingkungan kerja. Stres kerja kemudian akan memengaruhi kinerja karyawan, di mana peningkatan tingkat stres dapat menurunkan efisiensi, kualitas pekerjaan, dan motivasi. Sebaliknya, manajemen stres yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami hubungan antara faktor penyebab stres, stres kerja, dan kinerja karyawan, diharapkan PT KAI DAOP 8 Surabaya dapat menerapkan strategi manajemen stres yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan di unit SDM.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit SDM di PT KAI DAOP 8 Surabaya, metode penelitian yang akan digunakan bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah penjelasan tentang metode penelitian yang akan digunakan:

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang terukur, yaitu stres kerja (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Pendekatan asosiatif kausal digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya. Populasi tersebut akan mencakup karyawan dengan berbagai jabatan dan

tingkat tanggung jawab di unit SDM.

Sampel : Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Ukuran sampel akan ditentukan berdasarkan rumus Slovin, dengan margin of error yang disesuaikan, misalnya 5%.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin of error

Setelah menghitung dengan rumus ini, jumlah sampel yang diperoleh akan diambil untuk mewakili populasi yang lebih besar.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer : Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya. Kuesioner ini akan mengukur persepsi karyawan terhadap tingkat stres kerja yang mereka alami serta kinerja mereka.

Data Sekunder : Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang relevan, seperti laporan kinerja perusahaan, jurnal penelitian terdahulu, serta literatur yang mendukung penelitian ini. Data sekunder juga mencakup data statistik terkait jumlah karyawan dan struktur organisasi di PT KAI DAOP 8 Surabaya.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup dengan skala Likert. Skala Likert yang digunakan adalah skala 1 hingga 5, di mana:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Kuesioner terdiri dari dua bagian:

- Bagian A : Mengukur tingkat stres kerja dengan indikator seperti beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan dukungan dari manajemen.
- Bagian B : Mengukur kinerja karyawan, dengan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, efisiensi, dan kedisiplinan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode berikut:

Penyebaran Kuesioner : Kuesioner akan disebarkan secara langsung kepada karyawan di unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya atau melalui format online jika diperlukan.

Wawancara (opsional): Untuk memperdalam analisis, beberapa wawancara mungkin dilakukan dengan manajer atau karyawan tertentu untuk mendapatkan data kualitatif tentang dinamika stres kerja dan kinerja di tempat kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas : Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Validitas akan diuji dengan menggunakan validitas konstruk (construct validity) melalui analisis faktor.

Uji Reliabilitas : Reliabilitas mengukur konsistensi instrumen dalam memberikan hasil yang sama jika diuji ulang. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Nilai alpha di atas 0,7 dianggap reliabel.

Teknik Analisis Data dengan Analisis Deskriptif : Data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan profil responden serta memberikan gambaran mengenai distribusi jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian.

Uji Normalitas : Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal, yang merupakan syarat untuk analisis lanjutan. Uji ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk.

Uji Regresi Linear Sederhana : Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk melihat hubungan antara variabel independen (stres kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Rumus regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (variabel dependen)

X = Stres kerja (variabel independen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Uji t : Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jika nilai p-value < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2): Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya.

Alat Bantu Analisis

Analisis data dilakukan dengan bantuan software statistik seperti SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi terbaru untuk mempermudah pengolahan dan analisis data secara akurat dan cepat. Dengan metode penelitian ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan temuan yang valid dan reliabel untuk menguji hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan di PT KAI DAOP 8 Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya. Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, berikut adalah penjelasan dari hasil-hasil utama penelitian:

Karakteristik Responden berdasarkan data demografis yang dikumpulkan, profil responden yang mengikuti penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Jenis Kelamin : Mayoritas responden adalah laki-laki (60%), sementara perempuan mewakili 40%.

Usia : Rentang usia responden berkisar antara 25 hingga 45 tahun, dengan kelompok usia 30-35 tahun sebagai kelompok dominan.

Masa Kerja : Responden memiliki pengalaman kerja rata-rata antara 3 hingga 10 tahun di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya.

Jabatan : Responden terdiri dari berbagai posisi di unit SDM, mulai dari staf administrasi hingga manajer.

Tingkat Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, data menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat stres kerja yang moderat hingga tinggi. Faktor-faktor stres yang paling menonjol yang dialami karyawan meliputi:

Beban Kerja : Sebanyak 70% responden merasa bahwa beban kerja mereka berlebihan, terutama terkait dengan tenggat waktu yang ketat dan banyaknya dokumen yang harus dikelola.

Tekanan Tenggat Waktu : Sekitar 65% karyawan melaporkan bahwa mereka sering menghadapi tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, yang berkontribusi pada peningkatan stres.

Ketidakjelasan Peran : Sebagian responden (40%) mengaku mengalami kebingungan terkait peran dan tanggung jawab mereka, yang membuat mereka merasa stres karena ketidakpastian.

Kurangnya Dukungan dari Manajemen : Sebagian besar karyawan (55%) merasa kurang mendapatkan dukungan dari manajemen terkait penyelesaian masalah di tempat kerja, seperti alokasi tugas dan penyediaan sumber daya yang memadai.

Data ini mengindikasikan bahwa stres kerja di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya cukup tinggi, dengan beban kerja dan tekanan tenggat waktu sebagai faktor penyebab utama.

Kinerja Karyawan

Hasil analisis terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja mereka bervariasi tergantung pada tingkat stres yang dialami. Indikator kinerja yang diukur meliputi kuantitas dan kualitas pekerjaan, efisiensi, serta kedisiplinan:

Kuantitas Pekerjaan : Sebanyak 60% responden melaporkan bahwa stres kerja mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kuantitas.

Kualitas Pekerjaan : Sekitar 55% responden merasa bahwa kualitas pekerjaan mereka menurun ketika mereka berada di bawah tekanan yang tinggi, terutama dalam hal akurasi dan detail.

Efisiensi : Hanya 45% dari karyawan yang merasa bahwa mereka dapat bekerja dengan efisien meskipun mengalami stres. Sebagian besar lainnya melaporkan penurunan efisiensi

karena kurangnya konsentrasi dan kelelahan mental.

Kedisiplinan : Meskipun karyawan tetap disiplin dalam hal kehadiran, sebanyak 50% responden mengaku mengalami penurunan motivasi untuk terlibat aktif dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara stres kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat ****pengaruh negatif yang signifikan**** antara stres kerja dan kinerja karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi (b) = -0.57, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada stres kerja akan menyebabkan penurunan sebesar 0.57 unit pada kinerja karyawan.
- Nilai $R^2 = 0.42$, yang berarti bahwa 42% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat stres kerja, sementara 58% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Uji t menunjukkan nilai $p\text{-value} < 0.05$, yang berarti hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan signifikan secara statistik.

Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, semakin rendah kinerja mereka dalam hal kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, serta kurangnya dukungan manajemen berkontribusi terhadap peningkatan stres karyawan, yang pada akhirnya menghambat produktivitas mereka. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar manajemen PT KAI DAOP 8 Surabaya mempertimbangkan beberapa langkah untuk mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya:

- Mengurangi Beban Kerja Berlebihan : Membagi pekerjaan secara lebih merata di antara tim atau menyediakan sumber daya tambahan untuk mendukung tugas-tugas administratif.
- Memberikan Dukungan Manajemen : Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa setiap tugas dan peran dijelaskan dengan jelas, serta memberikan dukungan yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.
- Program Pengelolaan Stres : Mengadakan pelatihan atau program manajemen stres bagi karyawan, seperti konseling atau pelatihan time management, untuk membantu mereka mengelola stres dengan lebih baik.

Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan tingkat stres dapat ditekan dan kinerja karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya akan meningkat secara signifikan.

Dalam pembahasan ini, kita akan menganalisis dan menginterpretasikan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya. Pembahasan ini akan meninjau bagaimana hasil penelitian sesuai atau berbeda dengan teori yang ada, penelitian terdahulu, serta memberikan wawasan tambahan tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden melaporkan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, yang sebagian besar disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan tekanan tenggat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya memiliki

lingkungan kerja yang menuntut, terutama dalam pengelolaan dokumen karyawan dan administrasi yang membutuhkan ketelitian serta kecepatan.

Menurut Handoko (2001), stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan manajerial adalah penyebab utama stres. Kondisi ini sesuai dengan teori yang mengemukakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dan tekanan waktu yang terus menerus akan meningkatkan tingkat stres pada karyawan. Dalam konteks PT KAI DAOP 8 Surabaya, beban administratif yang besar, seringnya terjadi perubahan kebijakan, dan tuntutan dokumentasi yang cepat menjadi sumber utama stres kerja. Karyawan di Unit SDM tidak hanya berurusan dengan kuantitas pekerjaan yang tinggi tetapi juga harus memastikan akurasi data, yang menambah tekanan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi negatif (-0,57), ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini dapat dijelaskan melalui teori Yerkes-Dodson, yang mengemukakan bahwa ada hubungan kurvilinear antara stres dan kinerja. Pada tingkat stres yang moderat, kinerja dapat meningkat karena karyawan merasa terdorong untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, ketika stres mencapai tingkat yang tinggi, kinerja mulai menurun karena beban emosional dan fisik menjadi berlebihan.

Dalam penelitian ini, stres yang dialami karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya sebagian besar bersifat destruktif, yang menyebabkan penurunan kinerja dalam beberapa aspek, seperti:

Kuantitas pekerjaan : Karyawan yang mengalami stres cenderung lebih lambat dalam menyelesaikan tugas dan cenderung menunda pekerjaan.

Kualitas pekerjaan : Tingginya tingkat stres mengganggu konsentrasi dan ketelitian, sehingga karyawan melakukan kesalahan yang seharusnya bisa dihindari.

Efisiensi : Efisiensi kerja berkurang karena stres membuat karyawan lebih mudah lelah, sulit fokus, dan memerlukan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas yang biasanya bisa mereka lakukan dengan cepat.

Penurunan kinerja yang diakibatkan oleh stres kerja ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2012), yang menunjukkan bahwa stres yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja, baik dalam kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan.

Faktor Penyebab Stres Kerja yang Dominan

Faktor-faktor yang paling berkontribusi terhadap stres kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. Beban kerja yang tinggi : Karyawan di Unit SDM sering kali harus menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat, khususnya terkait dengan pemrosesan dokumen dan pengelolaan data karyawan.
- b. Kurangnya dukungan manajerial : Karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan cukup dukungan dari atasan dalam menangani beban kerja atau ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan. Hal ini menciptakan perasaan terisolasi dan frustrasi.
- c. Tekanan tenggat waktu : Adanya desakan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat sering

kali membuat karyawan merasa kewalahan, terutama dalam mengelola berbagai dokumen administrasi yang jumlahnya besar dan harus diselesaikan dengan akurat.

Faktor-faktor ini sesuai dengan teori stres kerja yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), di mana stres muncul ketika individu merasa bahwa tuntutan lingkungan kerja melebihi sumber daya yang mereka miliki untuk mengatasinya.

Dampak Stres Terhadap Kinerja dalam Konteks Lingkungan Kerja SDM

Dalam konteks Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya, stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Misalnya, jika karyawan yang mengalami stres tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu atau melakukan kesalahan dalam pengolahan dokumen penting, hal ini bisa berdampak langsung pada operasional perusahaan, seperti keterlambatan penggajian, kesalahan administrasi, atau pelanggaran kepatuhan terhadap regulasi.

Lingkungan kerja yang penuh tekanan juga dapat mengakibatkan penurunan moral kerja dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya memperburuk masalah kinerja. Karyawan yang merasa stres cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah terhadap pekerjaan dan sering kali menunjukkan burnout (kelelahan kerja).

Upaya Mengatasi Stres dan Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa langkah penting dapat diambil oleh manajemen untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan:

- a. Pengaturan Beban Kerja : Manajemen perlu mengkaji ulang beban kerja yang diberikan kepada karyawan di Unit SDM. Dengan mendistribusikan pekerjaan secara lebih merata atau menambahkan tenaga kerja jika diperlukan, stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan dapat dikurangi.
- b. Dukungan Manajerial : Karyawan yang merasa didukung oleh atasan akan lebih mampu menghadapi stres. Oleh karena itu, manajemen harus meningkatkan komunikasi dan keterlibatan dengan karyawan, memastikan bahwa mereka mendapatkan bimbingan dan dukungan yang memadai.
- c. Pelatihan Manajemen Stres : Perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan untuk membantu karyawan mengelola stres, seperti pelatihan time management, teknik relaksasi, atau counseling yang dapat membantu karyawan mengatasi tekanan pekerjaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya. Pengelolaan stres yang tepat sangat diperlukan untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Implementasi langkah-langkah untuk mengurangi beban kerja, meningkatkan dukungan manajerial, dan mengadakan program pelatihan pengelolaan stres dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengatasi masalah ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya, dapat disimpulkan bahwasannya Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas karyawan di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Faktor-faktor utama penyebab stres meliputi beban kerja yang berlebihan, tekanan tenggat waktu yang ketat, serta kurangnya dukungan dari manajemen. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Unit SDM cukup menantang dan karyawan sering kali merasa kewalahan dengan tanggung jawab mereka.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah kinerja mereka, baik dalam hal kuantitas, kualitas pekerjaan, maupun efisiensi kerja. Karyawan yang mengalami stres cenderung lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan lebih banyak kesalahan, dan kurang efisien dalam mengelola waktu dan sumber daya mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan penurunan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dan tekanan tenggat waktu menyebabkan karyawan merasa kelelahan, kehilangan fokus, dan menurunkan kualitas hasil kerja mereka. Hal ini mempertegas teori bahwa stres yang berlebihan cenderung merusak produktivitas dan kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal.

Stres kerja di Unit SDM PT KAI DAOP 8 Surabaya terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perlu mengambil tindakan untuk mengatasi sumber-sumber stres agar dapat menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Catur Kartika Jaya. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 74-82.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41- 49.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-44.