

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia.

Dra.Eros Rosmiati, MM, Maya Sova, SE, M.Ak, Raniah, SE
Universitas Respati Indonesia
Email : eros.rosmiati@urindo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Morning Dew Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dengan uji F, terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 25,239 > Ftabel 3,25. Dengan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung -2,904 > ttabel 2,026 dengan nilai signifikan 0,006 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Morning Dew Indonesia.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT. Morning Dew Indonesia. This study uses quantitative methods by processing primary data obtained from a questionnaire. This analysis includes reliability testing, validity test, classical assumption test, linear regression analysis test. The results of this study indicate in the F test that there is an influence between job stress on employee performance with the value of Fcount 25.239 > Ftable 3.25. Then the t test results show that there is a negative and significant effect of work stress on employee performance with a value of -2.904 > 2.026 with a significant value of 0.006 < 0.05. The result of employee performance of PT. Morning Dew Indonesia, variables can be explained by work stress.

Keywords: Job Stress, Performance, Employee

PENDAHULUAN

Organisasi dalam suatu lembaga yang efektif serta efisien memiliki berbagai dimensi untuk mendukung operasional sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi pusat perhatian pada setiap perusahaan yaitu faktor stress kerja, dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu, dimana untuk mencapai sesuatu kesempatan tersebut

terdapat batasan atau penghalang. Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stress kerja akan berdampak pada tenaga kerja yang bersangkutan dengan menurunnya produktivitas kerja dan hasilnya kurang sempurna. Penyebab dari stress kerja di antaranya penumpukan pekerjaan atau tumbuhnya masalah baru dan masalah yang sebelumnya belum terselesaikan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015) stress mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya setiap stress. Stress merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respon.

PT Morning Dew Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak bergerak di bidang jasa penyediaan alat untuk mendapatkan air bersih untuk kebutuhan sehari-hari yang berada di daerah Jakarta Timur. Filter air ini dapat di pasang untuk kebutuhan dalam rumah, apartemen, restoran, perkantoran dan lain sebagainya. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan langsung kepada pelanggan, maka dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan sebaik-baiknya guna menciptakan kepuasan pelanggan atas service yang telah diberikan oleh pihak perusahaan. Dalam menghasilkan pelayanan yang profesional dan memenuhi keinginan konsumen tersebutlah yang dapat menimbulkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mulai dari munculnya motivasi maupun stress. Stress itu pun muncul dari keinginan-keinginan konsumen kepada karyawan untuk mengatur berbagai area dan pengaturan jadwal hari maupun jam kunjungan terhadap konsumen, untuk orang lapangan, stress kerja itu pun muncul dari adanya tekanan atasan untuk selalu memberikan kualitas terbaik untuk konsumen serta pengaturan waktu jika keadaan di jalan tidak bisa diprediksi.

METODE

Penelitian dilakukan di PT. Morning Dew Indonesia yang berlokasi di JL. Mabes Hankam No. 20 Jakarta – 13880. Waktu penelitian dari bulan Maret – Agustus 2020. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemilihan metode deskriptif didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Morning Dew Indonesia yang berjumlah 40 karyawan. Menurut Arikunto (2016) sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang diteliti, untuk menentukan besarnya sampel apabila kurang dari 100, lebih

baik diambil semua, sehingga penelitiannya pada semua populasi. Yaitu semua seluruh karyawan PT. PT Morning Dew Indonesia yang berjumlah 40 karyawan menjadi subyek penelitian ini. Sedangkan metode analisis datanya hubungan antar variabel menggunakan analisis regresi sederhana dengan Uji F dan Uji t.

HASIL

1. Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Dalam uji validitas menggunakan teknik korelasi *Person Product Moment* (Sugiyono, 2012).

Tabel 1
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikan	Keterangan
Y1	0.497	0.312	0.001	Valid
Y2	0.536	0.312	0.000	Valid
Y3	0.762	0.312	0.000	Valid
Y4	0.734	0.312	0.000	Valid
Y5	0.747	0.312	0.000	Valid
Y6	0.811	0.312	0.000	Valid
Y7	0.747	0.312	0.000	Valid
Y8	0.816	0.312	0.000	Valid
Y9	0.665	0.312	0.000	Valid
Y10	0.719	0.312	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020
 Berdasarkan Tabel 1 diatas hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu df = (n-2) yaitu : 40-2= 38, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,312 dan nilai signifikan <0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan telah valid.

Tabel 2
 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikan	Keterangan
X1.1	0.639	0.312	0.000	Valid
X1.2	0.692	0.312	0.000	Valid
X1.3	0.683	0.312	0.000	Valid
X1.4	0.633	0.312	0.000	Valid
X1.5	0.548	0.312	0.000	Valid
X1.6	0.693	0.312	0.000	Valid
X1.7	0.761	0.312	0.000	Valid
X1.8	0.781	0.312	0.000	Valid
X1.9	0.823	0.312	0.000	Valid
X1.10	0.454	0.312	0.003	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 2 diatas hasil perhitungan r^{hitung} semua lebih besar dari r^{tabel} yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $40-2=38$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,312 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel stres kerja telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (*Cronbach's alpha* $\alpha > 0,6$) (Sugiyono, 2017).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Cronbach's Alpha		Keterangan
	Kinerja Karyawan	Stres Kerja	
1.	0.886	0.865	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

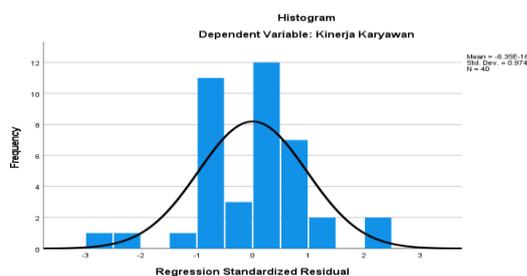
Berdasarkan Tabel 3 diatas, nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha, dalam setiap variabel dinyatakan reliabel dan diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,886, stres kerja (X1) sebesar 0,865. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikasinya > 0.05 , dan uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

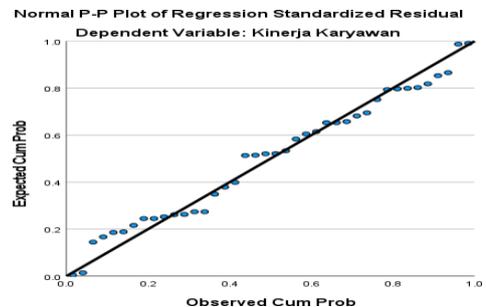
Gambar 1



Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan Gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, artinya adalah data berdistribusi normal.

Gambar 2



Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dengan Uji Kolmogorov Smirnov, bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari alpha 0,05, maka disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah 10 atau < 10 dan *Tolerance value* diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Stres Kerja (X1)	0,932	1.073	Tidak terjadi Multikolinieritas

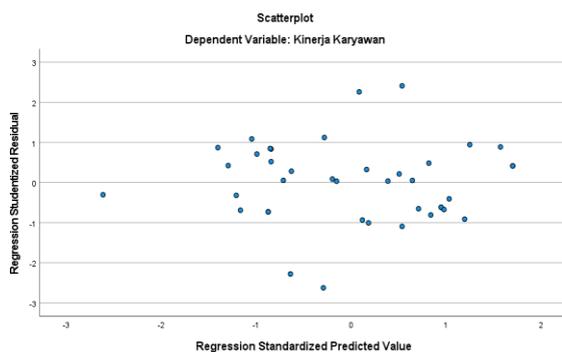
Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diatas, bahwa nilai VIF variabel stress kerja (X) adalah $1,073 < 10$ dan nilai Tolerance value $0,932 > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harus homoskedastisitas). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat Scatter Plot. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heterokedastisitas.

Gambar 3



Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Dari grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya koefisien regresi apakah variabel Stres Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Morning Dew Indonesia.

Tabel 6

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Sig.
Konstanta (a)	17,925	6,473	0,009
Stres Kerja	-0,238	0,082	0,006

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Sederhana, nilai dari stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar – 0,238, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut, pada variabel stress kerja memiliki arah yang berlawanan, dalam stress kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji model regresi variabel independen (stress kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Uji parsial ini menggunakan Uji t, yaitu jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. H_0 = tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. H_a = ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Kriteria
Stres Kerja (X1)	-2,904	2,026	0,006	Berpengaruh Terhadap Y

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 7 di atas, hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t sebagai berikut :

$$t^{\text{tabel}} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 40-2-1) = 0,025 ; 37 = 2.026$$

Untuk variabel stress kerja (X) diperoleh nilai $t^{\text{hitung}} - 2,904 > t^{\text{tabel}} = 2,026$, dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu variabel Stres Kerja (X) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Makin tinggi variabel

Stres Kerja, makin rendah variabel Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya.

adalah sebesar 0,554 Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja karyawan pada PT Morning Dew Indonesia, dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

c. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya variabel independent terhadap variabel terikatnya.

Tabel 8
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Fhitung	Ftabel	Sig.
Regression	25,239	3,25	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 8 diatas, nilai F_{hitung} sebesar 25,239, setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%. Didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,239 > 3,25$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Morning Dew Indonesia.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independent dengan variabel terikat dependen.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	0,760	0,577	0,554	3,23928

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas didapatkan nilai koefisien R^{Square} (R^2) sebesar 0,554 atau 55,4%. Maka dapat diperoleh keterangan bahwa besarnya pengaruh variabel stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,554 (55,4%). Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R^2)

KESIMPULAN

1. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Morning Dew Indonesia, uji hipotesis diperoleh nilai thitung $-2,904 > 2,026$ dengan tingkat signifikansi 0,006, dengan menggunakan batas 0,05.
2. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, disisi lain stress kerja yang dialami karyawan memberikan kontribusi negatif dalam penurunan kinerja karyawan.
3. Pimpinan PT Morning Dew Indonesia harus dapat memperhatikan beban kerja karyawan agar tidak berlebihan yang nantinya akan berkontribusi pada meningkatnya stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan, S.P. Malayu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
2. Mangkunegara, A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
3. Sunyoto, D. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
4. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung: Alfabeta.
5. Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methode). Bandung: Alfabeta.
6. Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
7. Luthans, Fred. 2011. "Organizational Behavior". An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.

8. M. Manullang, 2012. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press. Mauladi, Fajar, 2015.
9. Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dendan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol 6 No. 2 Desember 2015 51 -62.