

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta

Eros Rosmiati, Maya Sova, Ahmadun
Universitas Respati Indonesia
Email:maya.sova72@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta. Untuk menganalisis data digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi Klasik, dan determinasi (r^2) dengan uji hipotesis adalah uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah diketahuinya hubungan stres kerja dengan F_{hitung} (182,731) > F_{tabel} (3,96) dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu berdasarkan uji t, stres kerja pada kinerja karyawan, dimana stres kerja diperoleh nilai sig 5,884 > 1,99 dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: stres kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the relation of work stress on employee performance at PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta.

The samples number in this study were 80 employees of PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta. To analyze the data used are validity test, reliability test, classical assumption test, and determination (r^2) with hypothesis test are F test and t test.

The results of research that can be explained about work stress F_{count} (182.731) > F_{table} (3.96) with a significance level below 0.05. In addition based on t test, work stress on employee performance, where work stress is obtained sig value of 5.884 > 1.99 and satisfied on employee performance.

Keywords: Stress Work, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dituntut mengembangkan metode untuk mempertahankan pegawainya agar mencapai produktivitas tinggi pada perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia tidak hanya berpengaruh terhadap masalah internal perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan masalah eksternal, apalagi perusahaan yang bergerak pada pelayanan publik.

Siagian (2014:300) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyebutkan, stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Mangkunegara (2013:157) stress kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: a) Intimidasi; b) Perbedaan tuntutan kerja; c)

Ketidak cocokan dengan pekerjaan; e) Beban lebih.

Widodo (2015) dalam bukunya Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, kinerja Menurut Simanjuntak (2005) adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Ada 6 (enam) karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2013): a) Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi; b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang ada; c) Memiliki tujuan yang realistis; d) Memiliki rencana kerja; e) Memanfaatkan umpan balik. Kinerja karyawan memiliki

beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan (Moeheriono, 2014), yaitu sebagai berikut: a) Efektif; b) Kualitas; c) Ketepatan waktu; d) Keselamatan.

PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jaringan internet. Alamat PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta adalah berlatar di Gedung Kantor Taman A9, Jl. Dr. Ida Anak Gede Agung Lot. 8,9/A9 Kawasan Mega Kuningan, Jakarta 12950. Visi dan misi dari PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta adalah menyediakan jasa jaringan internet berstandar internasional yang memberikan pelayanan dan produk terbaik dengan orientasi kepuasan pelanggan atau konsumen. Dalam mencapai visi dan misi tersebut, diharapkan kinerja karyawan di PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta dapat terus meningkat. Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya yang dilakukan dengan Unit *Human Resources Development* (HRD) diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta masih rendah karena beberapa faktor stres yang dialami pegawai. Dalam beberapa bulan terakhir pegawai PT. Pasifik Satellite Nusantara Jakarta mengalami penurunan kinerja yang diakibatkan stres kerja karena banyaknya keluhan dari pelanggan tentang koneksi jaringan, Hal ini yang membuat pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Hal ini menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta. Sedangkan hipotesis dari penelitian ini yaitu : H1. Ada hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan. Dalam dunia akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.

METODE

Penelitian dilakukan di PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta, dengan waktu penelitian pada bulan April 2019. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian.

Sesuai dengan Creswell (2014), menyatakan kalau dengan desain korelasional, maka peneliti menggunakan statistik korelasional untuk menggambarkan dan mengukur tingkat atau asosiasi (atau hubungan) antara dua atau lebih variabel atau rangkaian skor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta, sejumlah 80 orang.

Sedangkan metode analisis data adanya hubungan antar variabel menggunakan analisis regresi sederhana dengan uji F dan uji t.

HASIL

1. Hasil Analisis Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini, dengan membandingkan koefisien hasil hitung dengan r_{tabel} . Jika koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan valid dengan ketentuan $df = n-2$ dengan signifikan 5% (0,05).

1) Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.635	0,219	Valid
Pernyataan 2	0.700	0,219	Valid
Pernyataan 3	0.668	0,219	Valid
Pernyataan 4	0.721	0,219	Valid
Pernyataan 5	0.328	0,219	Valid
Pernyataan 6	0.551	0,219	Valid
Pernyataan 7	0.571	0,219	Valid
Pernyataan 8	0.497	0,219	Valid
Pernyataan 9	0.419	0,219	Valid
Pernyataan 10	0.521	0,219	Valid

Sumber: *Diolah dari hasil penelitian data primer, 2019*

Kesimpulan dari Tabel 1 diatas, untuk masing-masing butir pernyataan variabel Stress Kerja (X) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $n-2$ ($80 - 2 = 78$), maka dengan r_{hitung} sebesar $0,521 > r_{tabel}$ sebesar $0,219$. Jadi masing-masing item pernyataan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.691	0,219	Valid
Pernyataan 2	0.763	0,219	Valid
Pernyataan 3	0.682	0,219	Valid
Pernyataan 4	0.773	0,219	Valid
Pernyataan 5	0.633	0,219	Valid
Pernyataan 6	0.404	0,219	Valid
Pernyataan 7	0.362	0,129	Valid
Pernyataan 8	0.490	0,219	Valid
Pernyataan 9	0.467	0,219	Valid
Pernyataan 10	0.437	0,219	Valid

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2019

Kesimpulan dari Tabel 2 diatas bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $n-2$ ($80 - 2 = 78$), maka dengan r_{hitung} sebesar $0,437 > r_{tabel}$ sebesar $0,219$. Jadi masing-masing item pernyataan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur realibilitas penelitian ini digunakan koefisien *alpha* atau *cronbach's alpha* atau konsistensi internal diantara item – item pernyataan dalam instrumen. Sugiyono (2008, p.13) menyatakan bahwa dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Ket
Stress Kerja	0,737	10	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,737	10	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2019

Kesimpulan dari Tabel 3 diatas karena nilai *cronbach's alpha* pada variabel Stress Kerja (X) adalah $0,737$ dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

adalah $0,737$, maka variabel X dan Y reliabel.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

VIF (*Variance Inflation Factor*) sebagai kriteria uji multikolinearitas adalah :

- Jika nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Nilai *Tolerance* sebagai kriteria uji multikolinearitas adalah :

- Jika nilai *Tolerance* $< 0,01$, maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- Jika nilai *Tolerance* $> 0,01$, maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Berikut adalah tabel uji multikolinearitas:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistic Tolerance	VIF
Stress kerja	0,140	7,148

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2019

Kesimpulan dari Tabel 4 hasil uji multikolinearitas, dengan nilai *tolerance* variabel stress kerja adalah $0,140 > 0,01$ dan nilai VIF variabel stress kerja adalah $(7,148) < 10,00$, maka data diatas tidak terjadi multikolinearitas.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini, berdasarkan uji *kolmogorov smirnov*, yaitu melihat apakah suatu data dapat dikatakan normal atau tidak dengan asumsi bila nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov*:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.042	1.527		.682	.497
X	.067	.106	.192	.632	.529

Dari Tabel 5 hasil uji normalitas, diketahui:

- Nilai signifikan variable stress kerja adalah $0,018 < 0,05$, maka data diatas tidak berdistribusi normal.
- Nilai signifikan variable kinerja karyawan adalah $0,079 > 0,05$, maka data diatas berdistribusi normal.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengujian heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikan adalah :

- Jika nilai sig $< 0,05$ maka dapat diartikan bahwa model regresi diatas terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- Jika nilai sig $> 0,05$ maka dapat diartik
- an bahwa model regresi diatas tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Berikut adalah Hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 6
Output analisis Glejser

		Stress kerja	Kinerja karyawan
N		80	80
Normal Parameter	Mean	38.21	37.80
	Std. Deviation	3.751	4.268
Most	Absolute	.110	.094
Extreme	Positive	.110	.078
Difference	Negative	-.090	-.094
s			
Test Statistic		.110	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 ^c	.079 ^c

Sumber: *Diolah dari hasil penelitian data primer, 2019*

Dari Tabel 6, *output glejser* di atas diketahui bahwa nilai sig untuk variable stress kerja (X) adalah $0,529 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

4) Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen, arahnya positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel apabila nilai variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil ujinya seperti dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Std.
	B	Error	
(Constant)	-1,692		2.078
Stress kerja	.852		.145

Sumber: *Diolah dari hasil penelitian data primer, 2019*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.821	1.803

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 7, dapat ditulis bentuk persamaan regresi linear sederhana nya dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Kinerja karyawan = -1,692 + 0,852
 Jadi dari hasil persamaan regresi linear sederhana dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta = -1,692 yang berarti jika variabel stress kerja sama dengan nol, maka berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila stres kerja karyawan meningkat maka berpengaruh terhadap penurunan terhadap kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila stres kerja karyawan menurun maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel stress kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,852, artinya setiap kenaikan variabel stress kerja maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,852 dan sebaliknya setiap penurunan variabel stress kerja maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar sebesar 0,852.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R^{square}) dapat dipakai untuk memprediksi besaran kontribusi pengaruh variabel stress kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan besarnya nilai koefisien determinasi (R^{square}) hanya berada antara 0 – 1, dan hasil uji koefisien determinasi (R^{square}) adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi (R square)

Dari Tabel 8 diketahui nilai koefisien determinasi (R^{square}) sebesar 0,821 berada diantara 0 – 1. Angka R^{square} (0,821) mengandung arti bahwa stress kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 82,1% sedangkan sisanya (100% - 82,1% = 17,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan agar hasil yang diperoleh dapat lebih meyakinkan. Untuk itu maka pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (uji F) digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu stress kerja (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil uji simultan (uji F) :

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1188.411	2	594.205	182.731	.000 ^b
	Residual	250.389	77	3.252		
	Total	1438.800	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Dari Tabel 9 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 182,731 > F_{table} sebesar 3,96 (80 – 2 = 78, 2 – 1 = 1), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dalam analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), jadi nilai signifikansi kriteria uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig. < 0,05, maka stress kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) Jika nilai sig. > 0,05, maka stress kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut hasil hasil uji t:

Tabel 10

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.692	2.078		-	.41
X	.851	.145	.748	5.88	.000

Dependent Variable: Y

Dari Tabel 10 diketahui nilai sig. 5.884 > 1,99 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

1. Berdasarkan nilai $F_{hitung} 182,731 > F_{tabel} 3,96$, maka variabel stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya stres kerja (X) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Satelit Nusantara Jakarta.
2. Berdasarkan uji t dimana nilai signifikan $5,884 > 1,99$, maka variabel stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya stress kerja (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J.W., 2014. *Research Design : Qualitatif, Quantitative and Mixed Methods Approach : fourth edition*. Sage Publications, Inc.
- Mangkunegara A.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moeheriono (2014). *Pengukuran kerja berbasis kompetensi, edisi revisi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Siagian, S. P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.