

## Pengaruh Stres Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Wilayah Luwuk Kabupaten Banggai

Syaiful Pakaya\*, Syamsul dan Idris Yunus

\*Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo

\*tapol2012@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk, yang kemudian dilakukan pengambilan sampel secara acak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling, sehingga terdapat beberapa karakteristik dalam memilih responden. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada daerah negatif. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung = -1,609, sedangkan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 56$  diperoleh t tabel = 1.672. Karena t hitung < t tabel dengan probabilitas 0,113 lebih besar dari 0,05 sehingga terbukti stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk.

**Kata kunci:** Stres Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract.** This study analyzes whether there is a significant influence on job stress on employee performance at PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk. The sample in this study was 57 employees, which then carried out random sampling. The sampling technique used in this study was random sampling. Simple regression analysis was used to test the hypotheses in this study. The results of this study indicate that the influence of the work stress variable (X) on employee performance (Y) is in a negative area. From the results of the t test, the value of t count = -1.609, while at the real level  $\alpha = 0.05$  and  $df = 56$ , it is obtained t table = 1.672. Because t count < t table with a probability of 0.113 is greater than 0.05, so it is proven that job stress has no significant effect on employee performance at PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk.

**Keywords:** Job Stress; Employee Performance

### Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor utama dan motor penggerak paling utama dalam organisasi, dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi suatu organisasi.

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan sumber daya manusia yang berprestasi, dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi adalah faktor kinerja apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Menurut Cooper (Waluyo, 2013 : 91) stres adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang ataupun dari lingkungan diluar diri seseorang. Stres pekerjaan dapat

diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Suatu kondisi yang membuat stres seorang karyawan belum tentu akan dapat membuat stres karyawan lainnya, konflik yang terjadi antar pegawai mungkin akan menimbulkan stres pada salah seorang karyawan sedangkan karyawan lainnya tidak mengalaminya.

Dari titik pandang organisasi, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat stres yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional yang mendorong ke kinerja pegawai yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat stres yang rendah tetapi berkepanjangan dapat membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya akan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja maksimal dan prestasi kerjanya terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stres pekerjaan, maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan tersebut. Pada tahap yang demikian parah, stres dapat membuat karyawan jatuh sakit hingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri.

Stres tidak semuanya harus buruk, walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Namun stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, akibatnya pada karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya baik secara fisik maupun psikologi. Perhatian terhadap kondisi karyawan tersebut sangat diperlukan karena karyawan adalah salah satu aset perusahaan yang sangat berharga terhadap keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini adalah keberhasilan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan serta agar dapat bersaing sesuai dengan kemajuan perkembangan zaman di era globalisasi.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2005 : 1). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

PT. Muti Nabati Sulawesi Unit Pengolahan Luwuk merupakan salah satu perusahaan yang ada di kota luwuk yang bergerak dibidang Industri di Kabupaten Banggai yang mengolah minyak kelapa kasar atau *crude coconut oil* (minyak mentah). Pada PT. Multi Nabati Sulawesi Unit Pengolahan Luwuk proses produksi dimulai dari penggilingan, pengepresan awal, pengepresan akhir sampai proses filter, dari proses tersebut kemudian hasil olahannya ini dikirim ke PT. Multi Nabati Sulawesi di Kecamatan Bitung Tengah, Bitung Sulawesi Utara untuk diproduksi menjadi minyak goreng kemasan yang siap dipasarkan. Jadi minyak goreng kemasan yang diolah di PT. Multi Nabati Sulawesi di Kecamatan bitung sangat tergantung dari minyak setengah jadi yang diolah di PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk, jika dilihat dari proses produksi yang ada dan lingkungan kerja yang bising oleh suara-suara mesin penggiling tersebut akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dan stres dalam bekerja yang akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dimana nantinya akan menghambat tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan.

Pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk sudah seharusnya memperhatikan faktor-faktor yang menunjang atau memacu kinerja karyawan. Seperti memperhatikan kondisi ruangan, lingkungan kerja, pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan keselamatan kerja pada pekerjaan yang berisiko tinggi, serta hubungan karyawan yang tidak

terjaga dengan baik hanya akan menyebabkan karyawan stres dalam bekerja, yang akan berdampak pada kinerja apabila tidak diperhatikan.

## **Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis**

### ***Tinjauan Literatur***

#### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah suatu sifat internal, yang biasa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Cooper (Waluyo, 2013 : 91), stres adalah sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Menurut Hager (Waluyo, 2013 : 92), stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakan. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan, dan bagaimana menghadapinya.

Bagi seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya, banyaknya iuran dan potongan-potongan yang harus diterima sehingga gaji yang diterima tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini dapat menyebabkan stres bagi karyawan. Seperti kita ketahui bahwa stimulus stres dapat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, dan individu. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Karyawan biasanya mengalami stres karena kombinasi *stressor*, meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu *stressor*.

Ada beberapa gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan-perubahan (Wijono, 2010 : 122), yaitu:

- 1) Perubahan Fisiologis, ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan.
- 2) Perubahan Psikologis, ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, dan napas tersengal-sengal.
- 3) Perubahan Sikap, seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2003 : 90) yaitu :

- 1) Kondisi Pekerjaan, meliputi:
  - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
  - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
  - c. Jadwal bekerja
- 2) Faktor interpersonal
  - a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk
  - b. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
- 3) Perkembangan karier
  - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  - c. Keamanan pekerjaannya.

#### **2. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Handoko, 2000 : 50). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas

pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Simanjuntak, 2005 : 1).

Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Prawirosentono, 1999 : 27 ), yaitu :

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator (Robbins, 2006 : 260), yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian “Diduga bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk”.

### **Metodologi Penelitian**

#### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:68) Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi. Sedangkan pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Jenis Data

Jenis data yang dilakukan adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan melalui kuesioner yang dibuat skala pengukuran dengan menggunakan *skala likert*, yaitu jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang (Hasan, 2002 : 72).

##### 2. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, tidak melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 1999 : 147). Dalam penelitian data bersumber langsung dari para karyawan sebagai responden.
- 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002 : 82). Data sekunder ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian.

#### **Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Kuncoro, 2009 : 123). Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian, dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, (Sugiyono, 2004 : 72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk yang berjumlah 129 orang.

##### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas dengan cara *random sampling* (metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2004 : 112). Pengambilan sampel dilakukan pada

PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk yang berjumlah 129 orang yang merupakan karyawan tetap. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian menggunakan *slovin* untuk mempermudah penulis menentukan jumlah sampel. Rumus yang akan digunakan sebagai berikut (Umar, 2004 : 108) :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$
$$= \frac{129}{129 \cdot 0,1^2 + 1}$$

= 56,33 (dibulatkan 57 responden)

Jadi dari perhitungan diatas didapatkan sampel sebanyak 56,33 sehingga dibulatkan menjadi 57 responden. Karena pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas (Sugiyono, 2013 : 129).

Dimana :

n = Banyaknya sampel

N = Banyaknya popuasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 0,1 atau 10%.

### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen adalah stres kerja (X) dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

#### 1) Stres Kerja (X)

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak bisa mereka penuhi. Artinya stres akan muncul ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Adapun indikator-indikator stres kerja :

- a. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
  1. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
  2. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
  3. Jadwal bekerja
- b. Faktor interpersonal
  1. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk
  2. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
- c. Perkembangan karier
  1. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  2. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  3. Keamanan pekerjaannya.
- d. Struktur organisasi
  1. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
  2. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
  3. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
- e. Tampilan rumah-pekerjaan
  1. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
  2. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
  3. Konflik pernikahan.
  4. Stres karena memiliki dua pekerjaan (peran ganda).

## 2) Kinerja Karyawan (Y)

Yang dimaksud dengan kinerja disini adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan :

### a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **Teknik Analisis Data**

### 1) Regresi Linear Sederhana

Metode regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk. Adapun persamaan linear sederhana (Sugiyono, 2014 : 261) yaitu :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Stres kerja

### 2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu menunjukkan persentase perubahan nilai variabel bebas yang disebabkan oleh perubahan nilai variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi ( $r^2$ ) (Subagyo 2004 : 166).

### 3) Koefisien Korelasi

Metode ini digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan keeratan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan, adapun rumus koefisien korelasi linear sederhana (Atmaja, 2009 : 169) yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

x = Jawaban Kuesioner Variabel Bebas (X)

y = Jawaban Kuesioner Variabel Terikat (Y)

Pada hakekatnya nilai r adalah  $0 \leq r \leq 1$ . Nilai koefisien (r) dapat positif dapat pula negatif. Jika 0 berarti tidak ada hubungan diantara kedua variabel, jika 1 berarti ada hubungan positif yang sempurna. Menurut Riduwan, dkk (2007 : 81) arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

**Tabel 1.** Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

#### 4) Uji Statistik ( t )

Uji t merupakan alat uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 1993 :150) :

$$t = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

n = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

t = Nilai t

Pengujian akan di lakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

### *Analisis Data Statistik*

Untuk menguji hipotesis diperlukan analisis korelasi dan regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linier sederhana adalah 95% atau tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha=0,05$ ). Pada analisis linier sederhana juga menghitung nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan dilakukan uji t untuk mengetahui signifikansi.

## 1) Regresi Linear Sederhana

**Tabel 2.** Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig.t)
Stres Kerja (X)	-0,205	-1,609	0,113
Konstanta	28,896		
N	57		
R <sup>2</sup>	0,045		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,028		
R	0,212		

Sumber: Hasil Olahan Data (2019)

Dari hasil tabel 2 di atas dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  
 $Y = 28,896 + (-0,205) X$

- Konstanta (a) sebesar 28,896 menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X) pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk maka besarnya kinerja karyawan adalah 28,896.
- Koefisien regresi stres kerja (b) sebesar -0,205 menunjukkan variabel stres kerja mempunyai pengaruh tidak searah (terbalik) sebesar 0,205 terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi tersebut mempunyai nilai negatif, artinya apabila stres kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,205 karena tanda negatif.

## 2) Koefisien Determinasi

Dari perhitungan alat analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 20 mendapatkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,045 atau dalam persentase 4,5% ( $0,045 \times 100\%$ ). Hal ini berarti nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,5% ditentukan oleh stres kerja, sisanya sebesar 95,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 3) Koefisien Korelasi

Dari perhitungan alat analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 20 mendapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,212, dari nilai tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan.

## 4) Uji Statistik ( t )

**Tabel 3.** Hasil Analisa Data Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.896	2.226		12.979	.000
	STRES KERJA	-.205	.127	-.212	-1.609	.113

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Data (2019)

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji t. Dari tabel 3 di atas diperoleh nilai t hitung = -1,609, sedangkan pada taraf nyata  $\alpha=0,05$  dan  $df = 56$  diperoleh t tabel = 1,672. Karena t hitung < t tabel dengan probabilitas 0,113 lebih besar dari 0,05 sehingga terbukti variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

Penelitian yang dilakukan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk. Dari hasil kuesioner yang dibagikan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk. Dengan melihat hasil penelitian ini, peneliti mendapatkan nilai stres kerja yang negatif, artinya apabila stres meningkat 1 maka kinerja karyawan menurun sebesar -0,205. Peningkatan stres kerja yang dialami karyawan seperti kondisi pekerjaan dengan beban kerja serta jadwal kerja yang tinggi serta diperburuk dengan suara bising yang dirasakan sangat mengganggu. Disisi lain, perhatian dari pihak manajemen yang dirasakan kurang, serta tidak jelasnya perkembangan karir yang diperoleh oleh para karyawan, dan juga jarang dilakukan pelatihan terhadap karyawan, belum lagi persoalan yang bersifat pribadi yang dialami para karyawan, sehingga hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh tidak signifikan. Hal ini dikarenakan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi kelangsungan hidup perusahaan sehingga penting untuk dipertahankan dalam menjalankan tugasnya dan peran seorang pimpinan juga sangat berpengaruh bagi karyawan karena jika pimpinan memberikan contoh yang baik dan memberikan balas jasa yang pantas kepada karyawan maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta memiliki semangat kerja yang tinggi dalam kondisi apapun karena karyawan merasa kebutuhannya sudah terpenuhi. Pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk juga sudah seharusnya memperhatikan keamanan, keselamatan dan kesehatan (K3) serta kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga dalam kondisi apapun karyawan bersemangat dan terdorong untuk bekerja sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar melakukan penelitian mengenai “Hubungan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah X Makassar”. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel 60 orang karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah X Makassar, pada tahun 2012, Hasil penelitian yang diperoleh bahwa faktor stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah X Makassar. Hasil pengujian parsial (*uji t*) antara variabel stres individu dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *t* hitung > dari *t* tabel dengan nilai probabilitas sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah X Makassar adalah faktor stres yang disebabkan faktor individu.

Penelitian lain juga dilakukan Hermita mengenai stres kerja dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dengan sampel ditentukan dengan cara acak sebanyak 92 orang yang merupakan karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor *stressor* individu dan kinerja karyawan adalah  $r_1 = 0.237$  yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana faktor *stressor* individu yang dimoderating stres kerja *Avoiding*, *Accomodating*, *Competing*, *Compromising* dan *Colaboration* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23.7% dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor *stressor* kelompok terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.326% yang berarti terdapat pengaruh dimana faktor individual mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32.6 % dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel *stressor* kelompok sebagai faktor yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

## Simpulan

- 1) Hasil uji analisis pada pengujian hipotesis terlihat bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Luwuk. Hal ini disebabkan karena pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk sangat memperhatikan kondisi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini terbukti dengan hasil uji t adalah t hitung lebih kecil dari t tabel.
- 2) Dari koefisien regresi variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk berada pada daerah negatif. Artinya stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan dapat bekerja sama dengan baik, disiplin dan terjaganya kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja terjaga sekalipun berada dilingkungan yang berisiko tinggi, serta rasa tanggung jawab tinggi yang dimiliki oleh responden.

Didasarkan pada simpulan tersebut dapat di sarankan bahwa:

- 1) Sebaiknya perusahaan mempertahankan sistem seperti ini yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan sudah merasa kebutuhannya terpenuhi dan merasa keselamatannya terjaga meskipun bekerja dalam kondisi yang berisiko tinggi.
- 2) Kedepannya perusahaan harus lebih meningkatkan perhatian ekstra untuk karyawan yang berada pada lingkungan pabrik. Kondisi lingkungan pabrik yang bising, panas dan tuntutan kerja yang diatur oleh waktu, apabila hal tersebut terjadi maka akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

## Referensi

- Atmaja, Lukas Setia. (2009). *Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi*. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, M Iqbal. (2002). *Pokok – pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hermita. (2011). *Pengaruh Stes Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. *Skripsi*. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNHAS.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2003). <http://www.unica.ac.id/staff/blog/kristiana/341> (Diakses pada tanggal 11 November 2019).
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan dan Sunarto. (2007). *Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Simanjuntak, Payaman P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (1993). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Subagyo, Pangestu. (2004). *Statistika Terapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademi Permata.