

## PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Devina Nur Oktaviani<sup>1</sup> Nur Irmayanti<sup>2</sup>

[nuroktavianidevina@gmail.com](mailto:nuroktavianidevina@gmail.com)

Fakultas Psikologi, Universitas Wijaya Putra

Jl. Raya Benowo 1-3 Surabaya, Indonesia

### Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari individu dalam menjalankan tugas, tanggungjawab serta tuntutan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stress kerja, fisik, kesehatan, lingkungan kerja, iklim, lamanya waktu bekerja, pengetahuan dan ketrampilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Metode penelitian data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan menguji skala stress kerja dan skala kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0.158$ ;  $p > 0.272$ . Dengan menggunakan batasan signifikan  $\alpha = 0,05$ , didapat  $R$  tabel sebesar  $0.273$ . Dari hasil tersebut, maka kriteria pengujian yaitu  $R$  hitung  $< R$  tabel  $-0.158 < 0.273$  yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian hipotesis uji korelasi *product moment* pada variabel stress kerja ada pengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Stress kerja, Kinerja karyawan dan Perusahaan.

### Abstract

*Employee performance is the work of individuals in carrying out their duties, responsibilities and demands set by the company to achieve job requirements that have been determined by the company. Factors that can affect performance are work stress, physical, health, work environment, climate, length of time working, knowledge and skills. This study aims to determine the effect of work stress with employee performance. The data research method used is product moment correlation by testing the work stress scale and employee performance scale. Based on the calculation results obtained the value of the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) of  $-0.158$ ;  $p > 0.272$ . By using the significant limit =  $0.05$ , we get an  $R$  table of  $0.273$ . From these results, the test criteria are  $R$  count  $< R$  table  $-0.158 < 0.273$ , which means  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected. Thus, the product moment correlation test hypothesis on the work stress variable has a negative and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Job Stress, Employee Performance and company

### Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan sebanyak mungkin agar perusahaan tetap terus berkembang. Pada sebagian keuntungan yang diperoleh perusahaan itu tidak lepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dan faktor utama untuk membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Kinerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat di inginkan oleh semua perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan yang akan berdampak baik bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut

(Heri setyanto & Mohammad Amar, 2015). Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja perusahaan yang baik.

Setiap karyawan pasti merasakan stress dalam melakukan pekerjaannya di tempat kerja, hal itu merupakan hal biasa dialami oleh para pekerja. Karyawan yang mengalami stress kerja disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak juga dengan *deadline* penyelesaian yang sangat singkat. Tidak hanya tuntutan pekerjaan yang mampu membuat karyawan menjadi stress, beban kerja yang berlebihan, sikap pimpinan yang kurang adil, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan masih banyak hal lainnya yang membuat stress menjadi suatu permasalahan yang hampir tidak mungkin dapat dihindari. Stress di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang sangat serius bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stress maka dapat menurunkan kinerja karyawan dan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjadi lebih bijak dalam mengatasi permasalahan terkait hal tersebut dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kinerja karyawan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Bangun (2012) mendefinisikan “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sejalan dengan hal itu, Menurut Wibowo (2013) menyatakan “kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”. Menurut Sinambela (2011) bahwa “kinerja karyawan didefinisikan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu.” Sutrisno (2010) menyimpulkan “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi”.

Menurut Siagian (2002) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Sedangkan Menurut Kartono (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah yang menyangkut masalah perhatian dari atasan, keinginan untuk berprestasi aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan serta bekerja dengan satu tim yang kompak.

Bernardin dan Russel (1993) menjelaskan, terdapat enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. *Quality* (Kualitas)  
Diukur dari proses atau hasil dalam melakukan kegiatan dengan cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang memenuhi tujuan yang dimaksud.
- b. *Quantity* (Kuantitas)  
Dilihat dari jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- c. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)  
Tingkat dimana aktifitas telah diselesaikan atau hasil yang telah diproduksi, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

- d. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)  
Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil dan keuntungan yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit yang ada.
- e. *Need for Supervision* (Perlu Pegawai)  
Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau intervensi dari atasannya untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)  
Tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama antar rekan kerja dan bawahan.

### **Stress Kerja**

Menurut Handoko (2008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan mengalami stress secara berlebihan dan tidak segera ditangani maka, akan menghambat aktivitas sehari-hari serta mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya. Luthans (2006) mendefinisikan stres adalah interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian mereka memperinci definisi sebagai berikut; respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Hasibuan (2002), faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, serta masalah-masalah keluarga.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram sebagaimana yang dikutip Wiratna (2015) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Deni Darmawan, 2014). Subjek dalam penelitian ini adalah 50 karyawan dengan tehnik pengumpulan data menggunakan random quota.

#### **Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*): Stress Kerja (X)
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*): Kinerja Karyawan (Y)

#### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan

pengaruh korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment* (Sugiyono, 2013).

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r \geq 0,273$  maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika  $r \leq 0,273$  maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas diolah menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Adapaun hasil yang didapat dari variabel stress kerja dan kinerja karyawan, ialah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel *Stress Kerja*

Item	Person Correlation	Table Correlation
ST-1	0.416	0.273
ST-2	0.448	0.273
ST-3	0.440	0.273
ST-4	0.566	0.273
ST-5	0.467	0.273
ST-7	0.284	0.273
ST-8	0.295	0.273
ST-9	0.440	0.273
ST-10	0.354	0.273
ST-11	0.319	0.273
ST-16	0.428	0.273
ST-17	0.372	0.273
ST-18	0.345	0.273
ST-19	0.348	0.273
ST-20	0.346	0.273
ST-22	0.283	0.273
ST-23	0.307	0.273
ST-24	0.410	0.273
ST-25	0.358	0.273
ST-26	0.303	0.273
ST-27	0.429	0.273
ST-28	0.334	0.273
ST-30	0.327	0.273

Berdasarkan tabel di atas setelah dilakukan uji validitas pada variabel stress kerja diketahui bahwa didapatkan  $r$  hitung  $\geq r$  kritis (0,273). Dari 30 butir pernyataan, didapat 23 item pernyataan yang terbukti valid dan pernyataan tersebut dapat digunakan.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Variabel *Kinerja Karyawan*

<b>Item</b>	<b>Person Correlation</b>	<b>Table Correlation</b>
KI-1	0.471	0.273
KI-2	0.534	0.273
KI-3	0.304	0.273
KI-4	0.532	0.273
KI-5	0.581	0.273
KI-6	0.608	0.273
KI-7	0.563	0.273
KI-8	0.542	0.273
KI-9	0.527	0.273
KI-10	0.512	0.273
KI-11	0.290	0.273
KI-12	0.274	0.273
KI-13	0.363	0.273
KI-14	0.454	0.273
KI-15	0.321	0.273
KI-17	0.507	0.273
KI-18	0.497	0.273
KI-19	0.500	0.273
KI-21	0.450	0.273
KI-22	0.478	0.273
KI-23	0.534	0.273
KI-24	0.553	0.273
KI-25	0.443	0.273
KI-26	0.383	0.273
KI-27	0.468	0.273
KI-28	0.625	0.273
KI-30	0.418	0.273
KI-31	0.566	0.273
KI-32	0.273	0.273
KI-33	0.464	0.273
KI-34	0.301	0.273
KI-35	0.493	0.273
KI-36	0.586	0.273
KI-37	0.486	0.273
KI-38	0.327	0.273
KI-39	0.315	0.273
KI-41	0.356	0.273
KI-44	0.357	0.273
KI-48	0.293	0.273
KI-49	0.520	0.273

Berdasarkan tabel di atas setelah dilakukan uji validitas pada variabel stress kerja diketahui bahwa didapatkan  $r$  hitung  $\geq r$  kritis (0,273). Dari 50 butir pernyataan, didapat 40 item pernyataan yang terbukti valid dan pernyataan tersebut dapat digunakan.

### Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2014). Menurut Situmorang (2011) Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha*. Rumus *cronbachalpha*:

Keterangan:

- $r$  : Reliabilitas instrumen
- $\sum$  : Jumlah varians butir
- $\sigma$  : Varians total
- $k$  : Banyaknya butir pertanyaan item

Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas diolah menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Adapun hasil yang didapat dari variabel stress kerja dan kinerja karyawan, ialah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
ST (X)	0,704	Reliabel
KI (Y)	0,871	Reliabel

### Uji Product Moment

Menurut Sugiyono (2013:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus. sebagai berikut:

Keterangan:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi pearson
- $X$  = Variabel independen
- $Y$  = Variabel dependen
- $n$  = Banyak sampel

Berikut ini adalah hasil dari uji *product moment* yang telah diolah menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Adapun hasil yang didapat dari kedua variabel tersebut, ialah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data setelah diuji

Correlations			
	Stress Kerja	Kinerja Karyawan	
<b>STRESS</b>	Pearson Correlation	1	-.158
	Sig. (2-tailed)		.272
	N	50	50
<b>KINERJA</b>	Pearson Correlation	-.158	1
	Sig. (2-tailed)	.272	
	N	50	50

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien ( $r$ ) =  $-.0158$ ; nilai signifikansi atau *probability* ( $p$ ) =  $0.272$ . ternyata harga  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $-.158 > 0.273$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu: Ada pengaruh negatif stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pada stress kerja yang rendah, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika stress kerja yang meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dikemukakan oleh Menurut zafir (2005) stres yang timbul karena ketidakjelasan peran akhirnya mengarah kepada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan delak nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Semakin kuat stres Kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Ditambahkan oleh Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi. Seperti juga pendapat Tiffin dan Mc. Cornick dalam Gaffar (2012) ada dua yang dapat mempengaruhi faktor kinerja yaitu individu, meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya, kemudian faktor Organisasi yaitu Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi) dan faktor sosial, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Hal yang sama pendapat dari.

Menurut Kartono (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah yang menyangkut masalah perhatian dari atasan, keinginan untuk berprestasi aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan serta bekerja dengan satu tim yang kompak. Selanjutnya, manullang (2000) bahwa berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keadaan fisik kerja seperti fisik kerja, ketajaman penglihatan berkaitan dengan tugas yang di hadapi.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa strss kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa  $-t$  hitung  $< t$  tabel yaitu sebesar  $-0,158 <$

0,273, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel stress kerja dan kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya, terutama mengenai stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas dan menambahkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis dari uji korelasi *product moment*, menunjukkan bahwa aspek stress kerja adalah memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dalam penelitian ini mengkonfirmasi pendapat dari Heri Setyanto (2015), dan Susetyorini, Iza Utibah (2016) tentang Hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga.
- Bernardin, H. J. dan Russel, Joyce E. A. 1993. *Human Resource Management: an experiential approach*. United States of America: McGraw-Hill.
- Hani, H. T. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, K. 2005 Psikologi Industri dalam Perusahaan. Bandung: Alumni
- Malayu, H. S., & Hasibuan, H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. (2000). Dasar-Dasar Manajemen Personalia.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Setyanto, H. (2015). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Samkyung Jaya Garment Di Kabupaten Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Siagian, S. P. (2002). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. dkk, 2011, Reformasi Pelayanan Publik, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Situmorang, S. H. (2011). Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi Dua. *USU Pers. Medan*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susetyorini, I. U. (2016). Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sopir Di CV. DWI TUNGGAL ABADI. *Volume 05, Nomor 01, Juli 2016*, 93 - 99.
- Wibowo, P. D. (2013). Manajemen Kinerja. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. *Kencana Prenada Media Group*.