

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INALUM

**Nabila Audria**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

**Susilawati\***

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

[susilawati@uinsu.ac.id](mailto:susilawati@uinsu.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the level of work stress (X) and employee performance (Y) at MotherAnd Baby Magazine, and whether there is a significant influence between work stress on employee performance at PT. Inalum. Sampling used the saturated sample method, namely by directly selecting all 35 employees. While the method of data collection method used is to use a Questionnaire (Survey) to all employees of PT. Inalum. The methods used to process and analyze the data are Product Moment Correlation Test, Correlation Test, and Significance Coefficient Correlation Test (t test). Based on the results of the study, it showed that there was a very strong or positive significant influence between work stress on employee performance as indicated by a correlation coefficient of 0.880 and a coefficient of determination of 77.44%. This means that work stress affects performance by 77.44%, the remaining 22.56% is influenced by other factors. After the significance test was carried out, the result was 10.643, then Ho was rejected and Ha was accepted, meaning that there is a significant influence between work stress on employee performance.*

**Keywords:** Work Stress; Employee performance.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada Majalah MotherAnd Baby, dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inalum. Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 35 orang. Sedangkan metode pengumpulan data metode yang digunakan ialah dengan menggunakan Kuisisioner (Survei) kepada seluruh pegawai PT. Inalum. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Stres Kerja; Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar seperti Jakarta sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang

membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu (Lone et al. 2023)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sedangkan asuatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. (Mittal et al. 2022)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen (Johansson et al. 2022)

Jadi untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah dilihat dari kasus perkasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya. hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (inverted U). (Valizadeh et al. 2023)

Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan mencipatakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. (Rojas, Gonzalez, and Fu 2023)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. "kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Selanjutnya, mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas". Adapun tujuan penilain kinerja adalah sebagai berikut : Pertanggung jawaban, apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan. (G et al. 2014)

Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan

yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya. Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerja. Tanggung jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekn hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaanya. (Tinline and Cooper 2019)

## METDODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan mempelajari secara rinci permasalahan yang terjadi dengan tinjauan teoritis yang ada. Studi kasus merupakan salah satu jenis penelitian yang masuk kedalam metode deskriptif kuantitatif. Dimana data yang diperoleh melalui wawancara akan dianalisa secara kualitatif yang akan disajikan dalam bentuk deskriptif, sedangkan data angket (kuistioner) akan dianalisa secara kuantitatif. Dalam penelitian data merupakan penggambaran variable yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Pengujian instrument ini biasanya terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Untuk itu metode analisis data baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang telah diperoleh tersebut diolah melalui beberapa pengujian yaitu keabsahan, tingkat kepercayaan, pengaruh variable Y serta untuk melihat tingkat signifikan.

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuistioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji tingkat keandalan, keabsahan (kebenaran) dari kuisisioner (angket) dan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indicator variable, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 5%. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

No.	Indikator	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankanterlalu banvak	11	22	1	0	1
2.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	4	10	6	8	7
3.	Jam kerja diluar jam kerja normal (lembur) memberatkan bagi sava	13	19	1	1	1
4.	Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu					untuk menyelesaikan

pekerjaan dengan baik 9 12 6 6 2

5.	Saya merasa kepercayaan atasan dan rekansekerja sangat rendah	13	17	4	1	0
6.	Saya merasa keputusan yang diambil atasanterkadang memberatkan	4	17	8	4	2
7.	Tugas dan sasaran pekerjaan yang savaialankan tidak ielas	4	9	10	7	5
8.	Saya merasa hubungan komunikasi antaraatasan dengan rekan sekerja tidak efektif	9	19	4	2	1
9.	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan vang sava miliki tanpa fasilitas vang memadai	2	10	9	11	3

<b>10</b>	Saya merasa tidak mengalami peningkatan karir dalam bekerja	11	20	2	2	0
<b>Jumlah</b>		<b>92</b>	<b>166</b>	<b>62</b>	<b>43</b>	<b>22</b>

Tabel Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres kerja (X)

Dari keterangan data presentase stres kerja pada karyawan Inalum yang berjumlah 35 orang, penulis menyimpulkan adanya pengaruh stres kerja yang didasarkan pada hasil variabel stres kerja yang dijawab oleh dengan 11 pernyataan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 92 (23,89%), setuju (S) sebanyak 166 (43,11%), ragu-ragu (R) sebanyak 62 (16,10%), tidak setuju sebanyak 43 (11,16%) dan sangat tidak setuju sebanyak 22 (5,71%). Dan dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat dilihat dari sub variabel jawaban setuju sebanyak 166 responden atau (43,11%)

Tabel 4.2

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan	11	22	1	0	1
2	Saya Mampu mengatasi kendala-kendala dalam bekerja	5	9	6	8	7
3	Saya bekerja sudah sesuai dengan yang diterapkan organisasi	13	19	1	1	1
4	Pengalaman akan menghasilkan kinerja yang lebih baik	13	14	3	3	2
5	Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat daripada yang telah saya selesaikan sehari-hari	14	17	3	1	0
6	Saya bersedia melaksanakan tugas tambahan disamping tugas pokok sehari-hari	3	15	12	4	1
7	Jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	12	11	9	2	1
8	Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	6	13	11	5	0
9	Selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan iam kerja Selalu menggunakan waktu kerja untuk	5	13	10	6	1
10	menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai	13	19	3	0	0

Dari keterangan data presentase kinerja karyawan PT. Inalum yang berjumlah 35 orang mendapat respon yang baik, hal ini berdasarkan hasil jawaban seluruh karyawan dengan 10 pernyataan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 95 (27,14%), setuju (S) sebanyak 152 (43,42%), ragu-ragu (R) sebanyak 59 (16,85%), tidak setuju sebanyak 30 (8,57%) dan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (4%). Dan dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan tinggi dapat dilihat dari sub variabel jawaban responden setuju sebanyak 152 (43,42%)

Berdasarkan analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment hasil yang didapat yaitu  $r_{xy} = 0,880$  yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan tentu ada pengaruh yang sangat signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan stres kerja bersifat positif karena semakin tinggi tingkat stres semakin baik kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa penelitian terhadap hasil yang telah dilakukan maka ditarik kesimpulan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam kaitannya Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Tingkat stres kerja karyawan adalah tinggi yaitu 59,78% dan dilihat dari sub variabel-variabel jawaban responden yaitu jawaban setuju sebesar 43,11%. Dan Beban kerja terlalu banyak menyebabkan menjadi stres hal ini dapat dilihat dari jawaban sub variabel setuju sebesar 59,86%. Kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jawaban sub variabel jumlah hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan tuntutan perusahaan jawaban sub variabel setuju sebesar 59,87%. Korelasi, dari analisis korelasi ( $r_{xy}$ ) didapat korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.880. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dan stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan. Dan dari uji signifikan hipotesis Nilai thitung > ttabel (10,643 > 2,030), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis yang diterima ialah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ġ, Mihai Ani et al. 2014. "Differences in Perception of Work Related Stressor , Physical and Mental Health between a Beauty Company and a Design , Consultancy and Management in Transport Infrastructure Company." 128(1956): 223–27.
- Johansson, Maude et al. 2022. "Feasibility and Preliminary Evaluation of Internet-Based Compassion and Cognitive – Behavioral Stress-Management Courses for Health Care Professionals : A Randomized Controlled Pilot Trial." 30(May).
- Lone, Rafiq et al. 2023. "Plant Stress Role of Growth Elicitors and Microbes in Stress Management and Sustainable Production of Sorghum." 9(May).
- Mittal, Shivani, Sumedha Mahendra, Viraj Sanap, and Prathamesh Churi. 2022. "International Journal of Information Management Data Insights How Can Machine Learning Be Used in Stress Management : A Systematic Literature Review of Applications in Workplaces

and Education.” 2(May).

Rojas, Rodrigo, Dennis Gonzalez, and Guobin Fu. 2023. “Journal of Hydrology : Regional Studies Resilience , Stress and Sustainability of Alluvial Aquifers in the Murray-Darling Basin , Australia : Opportunities for Groundwater Management.” 47(May).

Tinline, Gordon, and Cary Cooper. 2019. “ScienceDirect Work-Related Stress : The Solution Is Management Not Mindfulness.” *Organizational Dynamics* 48(3): 93–97. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.03.004>.

Valizadeh, Leila et al. 2023. “Heliyon Stress Management Protocol for Nurses Working in the COVID-19 Wards.” 9(August 2022).