

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PONDOK AREN, TANGERANG
SELATAN**

Mitri Nelsi
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02493@unpam.ac.id

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 86 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel stress kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,486 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,076 dengan kriteria baik. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 50,558 - 0,568X$, dan nilai koefisien korelasi - 0,626 atau memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat dengan nilai determinasi 39,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Stress Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job stress on employee performance at PT. PLN (Persero) Pondok Aren Area, South Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 86 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable work stress obtained an average score of 3.486 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.076 with good criteria. Job stress has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 50.558 - 0.568X$, and the correlation coefficient value - 0.626 or has a strong negative relationship level with a determination value of 39.2%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.0$.

Keywords: Job Stress, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini menyebabkan berkembang pesatnya teknologi dan informasi dunia. Persaingan semakin ketat sehingga mengharuskan perusahaan mampu menyusun rencana dalam jangka panjang untuk menghindari keteringgalan dalam perkembangan dunia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena apabila sumber daya yang ada dalam perusahaan memiliki kompetensi yang tinggi maka perusahaan tersebut akan lebih mudah bersaing dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sumber daya manusia dikatakan memiliki andil yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan karena apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang memadai maka akan lebih mudah dalam penggunaan teknologi yang ada. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor pendorong utama karena di tangan manusialah segala inovasi tercipta dan dapat terwujud demi kelangsungan hidup perusahaan.

Agar perusahaan memiliki sumber daya yang mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi, beberapa masalah dalam perusahaan harus dapat dicegah dan diatasi oleh perusahaan salah satunya masalah stress karyawan yang kemungkinan sangat dapat berdampak besar pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Stress di tempat kerja merupakan hal yang dapat terjadi hampir di setiap harinya dalam suatu perusahaan atau organisasi, Tingkat stress karyawan yang tinggi dapat memicu menghambat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Anwar Prabu (2013: 157) stress adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Tingkat stress yang dialami pada setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan memiliki cara masing-masing untuk mengahadapinya. Stres dapat sangat membantu atau fungsional. Tetapi juga dapat berperan salah atau dapat merusak prestasi kerja. Menurut Handoko (2010: 201). Secara sederhana berarti stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kinerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan.

Menurut Anwar Prabu mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Kinerja karyawan yang dicapai merupakan kualitas, kuantitas dan juga hasil dari apa yang di bebankan terhadap karyawan.

Stres kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, apabila karyawan tidak dapat mengatasi stres yang dialaminya maka hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan. Apabila Kinerja yang dihasilkan menurun cepat atau lambat hal tersebut dapat berdampak buruk pula bagi perusahaan. Perusahaan kemungkinan besar akan mengalami kerugian sebagai dampak dari menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

Tabel 1
Data Beban Kerja Karyawan

No	Bagian	Jumlah Beban Kerja	Jumlah Pegawai	Perhitungan jumlah kebutuhan pegawai	+/-
1	KSA (Keuangan, Sekretariat dan Administrasi)	75	14	14	0
2	Distribusi	130	24	26	2
3	Pengadaan Barang Dan Jasa	37	2	4	2

4	Transaksi Energi	125	22	23	1
5	Perencanaan	85	7	9	2
6	Niaga	110	14	15	1
7	Konstruksi	103	14	14	0
8	Fungsional Ahli	38	7	9	2
Total		703	104	114	-10

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan

Banyak karyawan yang mengeluhkan beban kerja yang di berikan pimpinan berlebihan, menyebabkan karyawan kelelahan sehingga hal tersebut menimbulkan stress kerja pada karyawan. kekurangan karyawan dalam perusahaan juga menyebabkan beban yang diberikan kepada masing- masing karyawan menjadi berlebih. Karyawan juga merasa kekurangan waktu dalam mengerjakan tugas yang di bebaskan oleh pimpinan, konflik antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya di sebabkan karena kelelahan akibat terlalu banyak beban kerja yang diberikan.

Tabel 2
Data Kinerja Karyawan

No	Indikator kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Penambahan jumlah pelanggan	pelanggan	8,946.00	8,829.00	Hati-hati
2	Penjualan Energi Total	MWh	3,673,517	3,412,617	Masalah
3	Kecepatan Pelayanan	Hari	5.00	3.08	Baik
4	Respon Time	Menit	39.00	40,71	Hati-hati
5	Jumlah gangguan JTR/100Kms	%	130.06	180.04	Masalah
6	Keberhasilan fungsi GDF Manual	%	99.00	94.00	Hati-hati
7	Jumlah koreksi rekening	%	0.0089	0.0018	Baik
8	Gangguan SR/APP	Kali/1000 Pelanggan	36.68	42.71	Masalah
9	Penanganan keluhan pelanggan	Hari kerja	2.0	2.03	Hati-hati
10	Komplain Pelanggan	%	5.00	4.47	Baik
11	Jumlah penjualan energi pelanggan industri	MWh	40,020.60	33,070	Masalah
12	Keberhasilan fungsi GFD Manual	%	99.00	94.60	Hati-hati
13	Hasil Produktifitas Pegawai	KWh jual / pegawai	35,322.28	34,280.08	Hati-hati
14	Harga jual rata-rata	Rp /KWh	1,331.79	1,196.76	Masalah
15	Umur Piutang (PAL+75+PRR)	Hari	30,49	28,83	Masalah
16	Efektifitas biaya pemeliharaan	%	2.90	3.87	Masalah
17	Penyerapan biaya disburse investasi PLN	%	90.00	96.40	Baik
18	Implementasi K2	Skor	100.00	75.00	Masalah
19	ERM	Level	3.50	3.45	Hati-hati
20	Kepatuhan keselamatan, kelengkapan data laporan, surat teguran	%	100.00	100.00	Baik

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan

Dari data tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa: kinerja karyawan pada bulan Januari sampai dengan Desember 2016 banyak mengalami masalah hal tersebut di sebabkan karena stres kerja yang di alami karyawan sehingga menyebabkan banyaknya permasalahan yang timbul dalam pekerjaan dan juga penurunan kinerja.

Berkaitan dengan masalah tersebut, penulis tertarik untuk meninjau dan melakukan penelitian yang berkaitan dengan stress kerja tersebut maka penulis mengambil judul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana stress kerja pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan ?.
3. Adakah pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi stress kerja pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 responden PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 86 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress kerja (X)	86	16	49	34.86	7.777
Kinerja Karyawan (Y)	86	17	46	30.76	7.058
Valid N (listwise)	86				

Stress kerja diperoleh varians minimum sebesar 16 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,486 dengan standar deviasi 7,777. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 17 dan varians maximum 46

dengan rating score sebesar 3,076 dengan standar deviasi 7,058. Skor ini termasuk pada rentang sakala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik atau kurang setuju

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.558	2.758		18.334	.000
Stress kerja (X)	-.568	.077	-.626	-7.355	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 50,558 - 0,568X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 50,558 diartikan jika stress kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 50,558 point.
- 2) Koefisien regresi stress kerja sebesar - 0,568, angka ini negatif artinya setiap ada peningkatan stress kerja sebesar 0,568 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar - 0,568 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Stress kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Stress kerja (X)	Pearson Correlation	1	-.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	-.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar - 0,626 artinya stress kerja memiliki hubungan yang negatif kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.385	5.537

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,392 artinya

stress kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.558	2.758		18.334	.000
	Stress kerja (X)	-.568	.077	-.626	-7.355	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (- 7,355 < 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Stress kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel stress kerja diperoleh rating score sebesar 3,486 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,076 berada di rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik atau kurang setuju.

3. Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 50,558 - 0,568X$, nilai korelasi sebesar - 0,626 atau memiliki hubungan yang negatif kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (- 7,355 < 1,989). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

- Variabel stress kerja diperoleh rating score sebesar 3,486 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,076 berada di rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik atau kurang setuju.
- Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 50,558 + - 0,568X$, nilai korelasi sebesar - 0,626 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (- 7,355 < 1,989).

2. Saran

- a. Sebaiknya perusahaan memberikan waktu yang lebih memadai untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pimpinan juga perlu bersikap adil terhadap setiap karyawan.
- b. Karyawan perlu meningkatkan kecermatan serta ketelitian dalam mengerjakan tugasnya. Dan sebaiknya karyawan dapat mengerjakan dengan baik tugas yang di berikan oleh pimpinan.
- c. Perusahaan yang maju dan berkembang dinilai dari seberapa perdulinya perusahaan dalam memberikan waktu kerja yang memadai serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1-15.
- Danang, Sunyoto. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : PT. Buku Seru
- Eka, P. D. (2020). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 198-207.
- Hani Handoko T. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi ke 3, Yogyakarta Hariandja, Marihot Tua Evendi. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia ; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai". Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010."Manajmen Sumber Daya Manusia" Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hermita, 2011. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep" Jurnal Universitas Hasanudin Makasar
- Hulaif Gaffar, 2012. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk". Jurnal Universitas Hasanudin Makasar
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49–58. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2013. "Manajemen Sumber Manusia", Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor'aini Aslihah, 2015. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang".Jurnal Universitas Islam Negri Walisongo Semarang

- Oki HSP Sihobing, 2012. "Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Indah Mandiri Sari Medan". Jurnal Universitas Sumatera Utara Medan
- Ria Puspita Sari, 2015. "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta". Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik". Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P Siagian, 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. "Metode Penelitian Kombinasi". Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung.
- T. Hani Handoko, 2014. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". BPFEUGM, Yogyakarta.