

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANGUN SINAR INDONESIA JAKARTA**

¹Sutrisno, Desyella Arifa Suhendi
¹dosen00035@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Pengolahan data menggunakan Statistical Product and Service Solution for Windows version 24 (SPSS versi 24). Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stress kerja pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta di interprestasikan Setuju dengan rata-rata sebesar 3,72 pada rentang skala 3,40-4,19. Sedangkan kinerja karyawan di interprestasikan Kurang Baik dengan rata-rata sebesar 3,08 pada rentang skala 2,60 – 3,39. Hasil analisis perhitungan diperoleh $Y = 54,781 - (0,628) X$. Nilai konstanta sebesar 54,781 dan koefisien regresi - 0,628 dimana koefisien regresi angkanya bernilai Negatif. Nilai koefisien korelasi sebesar - 0,643 atau memiliki pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,413 atau 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(-5,812 > 2,011)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia.

Kata Kunci: Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee performance at PT. Bangun Sinar Indonesia.

The method used is descriptive method with an associative approach. The sampling technique used is a saturated sampling technique with a sample of 50 respondents. Data processing uses Statistical Product and Service Solution for Windows version 24 (SPSS version 24). Data analysis using regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing

The analysis shows that the work stress variable at PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta is in agreement with Agree with an average of 3.72 in the scale range of 3.40-4.19. While the performance of employees is interpreted to be Poor with an average of 3.08 in the scale range of 2.60 - 3.39. The results of the calculation analysis obtained $Y = 54.781 - (0.628) X$. The constant value of 54.781 and the regression coefficient - 0.628 where the regression coefficient is negative. Correlation coefficient value of - 0.643 or has a strong influence and a coefficient

of determination of 0.413 or 41.3% while the remaining 58.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(-5,812 > 2,011)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a negative and significant influence between work stress on employee performance at PT.Bangun Sinar Indonesia.

Keywords: *Stress and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Faktor stress kerja diperusahaan adalah waktu kerja yang mendesak, seperti jadwal jam masuk pekerjaan yang terlalu pagi dan tidak sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada dan membuat para karyawan bekerja secara terburu-buru yang mengakibatkan pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya ada ketidak jelasan peran dimana para karyawan kurang kejelasan mengenai peran pekerjaan yang mereka jalankan, seperti pekerjaan yang di berikan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan user diluar sana yang membuat karyawan tidak bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki, contohnya seperti karyawan dituntut menjalankan dua tugas sekaligus di satu hari itu, sedangkan kemampuan karyawan hanya mampu mengerjakan satu pekerjaan dalam satu hari, akhirnya karyawan mendapat tekanan dari atasan atas pekerjaannya tersebut akhirnya membuat karyawan merasa tidak betah dalam bekerja dan ditambah karyawan tidak dapat berbuat apa-apa di karenakan karyawan terikat dengan kontrak kerja alhasil dapat memicu timbulnya stress di dalam pekerjaan. Kemudian ada perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan yang membuat karyawan merasa ada tekanan dimana harapan mereka tidak dapat ter realisasikan sesuai dengan keinginan mereka.

Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stress.

Jika stress yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan Penyakit Organisasi. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja terhadap perusahaan dapat berupa, terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan, kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya, banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Kuantitas dan kualitas para pegawai yang mengalami stress kerja cenderung dapat mempengaruhi tingkat kinerja itu sendiri, seperti kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan yang semakin menurun. Stress kerja pun dapat menghambat pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri, seperti pekerjaan yang tidak selesai dengan yang diharapkan, lalu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya pun cenderung tidak ada, karna karyawan merasa terganggu dengan stress kerja yang dialami. Tanggung jawab karyawan itu sendiri seperti banyaknya absen yang terdapat di daftar kehadiran karyawan, yang mengakibatkan jadwal kerja diperusahaan menjadi berantakan. Lalu ada kemandirian para karyawan, karyawan yang mengalami stress kerja cenderung tidak memiliki kemandirian di dirinya sendiri, biasanya karyawan yang seperti itu tidak percaya dengan kemampuan yang

ia miliki yang akhirnya mengakibatkan karyawan tersebut mengalami rasa tidak nyaman didalam pekerjaan yang sedang dijalani, rasa tersebut pun dapat mengganggu kinerja di perusahaan.

Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja karyawan cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stress telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan akan menurun, karena semakin meningkatnya stress cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan kerja, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur. Akibat lebih ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol karena karyawan menjadi sakit atau tidak mampu bekerja lagi, putus asa, atau keluar maupun melarikan diri dari pekerjaannya, dan mungkin dapat diberhentikan dari pekerjaannya.

Kemampuan stress untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja karyawan banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh karyawan dalam menghadapi situasi stres. Tantangan dan tekanan yang sama belum tentu mempunyai pengaruh yang sama terhadap karyawan yang meningkat semangatnya, bahkan tidak menutup kemungkinan justru sebaliknya, yaitu menurunnya semangat kerjanya, sehingga kinerja juga menurun. Ada karyawan yang mampu menghadapi stress sehingga stress bukan dianggap sebagai hambatan, tetapi tantangan, tetapi ada pula sebagai karyawan yang kurang mampu menghadapi situasi stress itu sendiri.

PT. Bangun Sinar Indonesia adalah sebagai anak usaha BSI dan Group yang khusus bergerak dibidang Building Operation dan Maintenance Management dan bisnis pendukung terkait, atau bisa dikatakan sebagai perusahaan penyalur pekerja dibidang Jasa seperti cleaning service, teknisi maupun operasional perkantoran.

Pada tahun 2016 jumlah absen diperusahaan berjumlah 55 dengan persentase absensi sebesar 57,5 %. Lalu pada tahun 2017 absen diperusahaan cenderung mengalami peningkatan sejumlah 64 dengan persentase absensi yang ikut meningkat sebesar 66,5 %. Kemudian ditahun 2018 tingkat absen diperusahaan cenderung menurun yaitu ke angka 57 tetapi dengan persentase absensi yang cukup meningkat mencapai 103,5 %, tingkat persentase absensi ditahun 2018 dapat meningkat dikarenakan tingkat izin dan sakit karyawan pun semakin meningkat, sehingga memicu meningkatnya persentase absensi tersebut.

Sehingga penulis berkesimpulan bahwa stress kerja di dalam lingkungan kerja tersebut berpengaruh dalam absensi karyawan di PT. Bangun Sinar Indonesia, dan sebaiknya harus diantisipasi dengan cara memperbaiki manajemen didalam lingkungan kerja perusahaan tersebut, lalu mengurangi tingkat stress kerja karyawan pada perusahaan, dan lain sebagainya. karena semakin banyaknya jumlah karyawan yang tidak hadir setiap bulannya akan semakin menghambat kegiatan operasional di perusahaan tersebut, hal tersebut dapat menjadi indikasi adanya tingkat stress kerja yang lumayan besar di area perusahaan tersebut, secara langsung kendala tersebut dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan tingkat stress kerja yang rendah agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

Stress kerja pun harus segera diantisipasi karena akan menimbulkan rasa ketidak puasan karyawan yang sangat menentukan sikap dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja semakin yang semakin berat, konflik kerja yang meningkat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sejalan antara kebutuhan karyawan dan yang diberikan perusahaan, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan hidup. Karyawan pun sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak dapat dipungkiri

akan memicu terjadinya stress kerja di dalam pekerjaan yang megakibatkan kinerja karyawan pun semakin terganggu.

PT. Bangun Sinar Indonesia menganggap bahwa masalah stress kerja, merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan. Apabila perusahaan dan pegawai tidak mempedulikan stress kerja ,maka perusahaan akan mengalami kemunduran. Pegawai yang memiliki tingkat stress yang besar akan mempengaruhi tingkat kinerja di PT. Bangun Sinar Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalahnya yaitu:

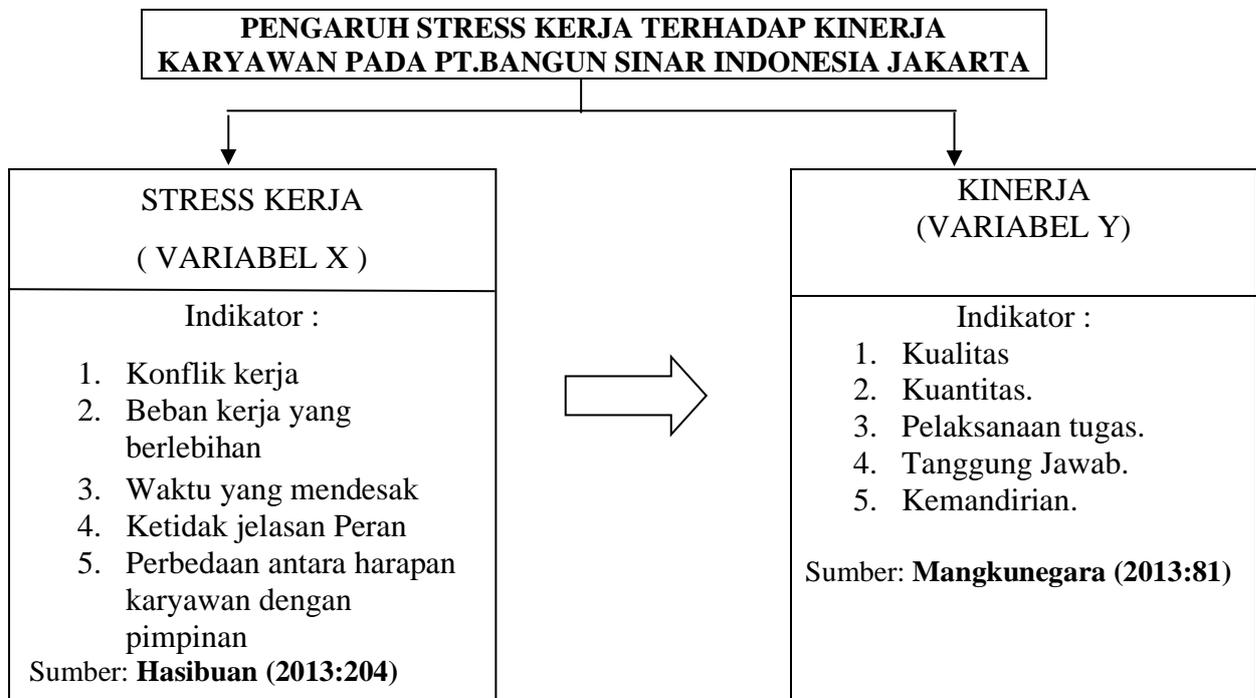
1. Beban kerja yang dikerjakan karyawan terlalu *overload*.
2. Konflik di lingkungan karyawan yang cukup tinggi, yang dapat
3. mempengaruhi ke optimalan dalam menjalankan tugas.
4. Perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan, yang dapat meningkatkan stress kerja karyawan.
5. Kualitas pencapaian kerja yang kurang optimal.
6. Rendahnya Kuantitas karyawan dalam kinerja di PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta.
7. Kurangnya tanggung jawab karyawan atas perkerjaan yang dijalankan di PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut di atas maka, perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana Stress Kerja pada Karyawan PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta?
3. Seberapa Besar Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta?

D. Kerangka Berpikir



**Gambar 1.1
Kerangka Berpikir**

E. Hipotesis

Secara umum pengertian Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangun Sinar Indonesia Jakarta”.

Ha : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bangun Sinar Indonesia Jakarta”.

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangun Sinar Indonesia Jakarta

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Stress Kerja

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan mengalami kesedihan emosional. Dalam banyak kasus bisa mempengaruhi prestasi kerja, sehingga harus menjadi perhatian manajemen. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Prabu (2013:157), “Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja ini tampak dari antara emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan.”

Menurut Prof. Dr . Veithzal Rivai (2014:717) “ Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang merupakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan ”.

Menurut Handoko (2010:200) “ Gejala stress yang dialami karyawan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan ”. Didalam diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yaitu:

1. Emosional yaitu mudah marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati dapat berubah-ubah, gugup dan cenderung agresif.
2. Fisik yaitu sulit tidur atau tidak teratur, sakit kepala adanya gangguan pencernaan, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringet berlebihan, dan dapat merubah selera makan.
3. Mental yaitu sering menyendiri tidak percaya diri pemikiran tidak stabil sehingga dapat menyebabkan tekanan darah tinggi dan cenderung agak mengalami stress yang lebih berat.
4. Intelektual yaitu mudah lupa atau daya ingat menurun, fikiran kacau, tidak fokus, sulit berkonsentrasi dan jarang berkomunikasi dengan karyawan lain dan lebih suka melamun secara berlebih..

B. Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2012:18) berpendapat “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:80) mendefinisikan “Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam perusahaan tertentu yang akan berdampak para reward dari perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2013:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam

organisasi. Mathis (2014:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta

B. Metode Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristiknya, Sugiyono (2010;116), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel.

C. Uji Statistik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode persamaan Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Instrumen Penelitian.

a. Uji Validitas.

Tabel 4.1
Pengujian Validitas

Pernyataan	Chronbatch Alpha Stress Kerja	Chronbatch Alpha Kinerja	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1	0,625	0,504	0.30	Valid
2	0,456	0,639	0.30	Valid
3	0,457	0,501	0.30	Valid
4	0,838	0,510	0.30	Valid
5	0,687	0,646	0.30	Valid
6	0,690	0,552	0.30	Valid
7	0,581	0,536	0.30	Valid
8	0,826	0,533	0.30	Valid
9	0,628	0,550	0.30	Valid
10	0,672	0,620	0.30	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas.

Tabel 4.2
Pengujian Reliabilitas

Pernyataan	Chronbatch Alpha Stress	Chronbatch Alpha Kinerja	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1	0,836	0,751	0.60	Reliabel
2	0,850	0,723	0.60	Reliabel

3	0,850	0,741	0.60	Reliabel
4	0,810	0,740	0.60	Reliabel
5	0,830	0,722	0.60	Reliabel
6	0,828	0,735	0.60	Reliabel
7	0,840	0,738	0.60	Reliabel
8	0,811	0,741	0.60	Reliabel
9	0,834	0,735	0.60	Reliabel
10	0,831	0,725	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,60, maka semua item kuesioner dinyatakan reliabel. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

B. Analisis Data Deskriptif dan Verifikatif Penelitian

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	56,0	56,0	56,0
	Perempuan	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer (Diolah).

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	10	20,0	20,0	20,0
	26-35 Tahun	12	24,0	24,0	44,0
	36-45 Tahun	25	50,0	50,0	94,0
	> 45 Tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	14,0	14,0	14,0
	Diploma	5	10,0	10,0	24,0
	S1	33	66,0	66,0	90,0
	S2	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer (Diolah)

2. Analisis Deskriptif Penilaian Variabel.

Tabel 4.6

Kriteria Tanggapan Responden

Kriteria Nilai	Keputusan
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Rendah
2,60 – 3,39	Kurang Setuju / Sedang
3,40 – 4,19	Setuju / Tinggi

4,20 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Tinggi
-------------	-------------------------------

Sumber: Sugiyono (2016:96)

a. Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Stress Kerja (X)

Tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel stress kerja (X) memberikan jawaban yang beragam. Secara keseluruhan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel stress kerja (X) diperoleh rata-rata skor sebesar 3,72 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria tinggi.. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 66,2% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 33,8%.

b. Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) memberikan jawaban yang beragam. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata skor sebesar 3.08 termasuk pada rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 45,2% dan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 54,8%.

C. Analisis Verifikatif.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Tabel 4.7
Hasil Pengolahan Regresi Variabel Stress Kerja (X)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,781	4,204		13,031	,000
	Stress Kerja (X)	-,628	,108	-,643	-5,812	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 54,781 - (0,628) X$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 54,781 diartikan bahwa jika variabel stress kerja tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 54,781. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- b) Nilai -0,628 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel stress kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar -0,628 *point*.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations ^b			
		Stress Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Stress Kerja (X)	Pearson Correlation	1	-,643**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	-,643**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=50

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar -0,643, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 ^a	,413	,401	5,921
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X)				

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,413, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengujian Hipotesis (Uji t).

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,781	4,204		13,031	,000
	Stress Kerja (X)	-,628	,108	-,643	-5,812	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-5,812 > 2,011)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier $Y = 54,781 - (0,628) X$ dimana nilai konstanta bernilai negatif dengan tingkat kekuatan pengaruh (korelasi) sebesar - 0,643 atau kuat dengan kontribusi pengaruhnya (determinasi) sebesar 0,413 atau 41,3 sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa stress yang akan menurunkan kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-5,812 > 2,011)$ hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Stress Kerja pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta di persepsikan Tinggi , hal ini terlihat dari hasil jawaban responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 36,8%

2. Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta di persepsikan Kurang baik, hal ini terlihat dari hasil jawaban responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 19,4%.
3. Dari hasil analisis perhitungan Persamaan Regresi ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 54,781 - (0,628) X$. Nilai konstanta sebesar 54,781 dan koefisien regresi - 0,628 dimana koefisien regresi angkanya bernilai Negatif. Nilai koefisien korelasi sebesar - 0,643 atau memiliki pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,413 atau 41,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 41,3\%) = 58,7\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-5,812 > 2,011)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia.

5.2 Saran

1. Di dalam stress kerja, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 5 yaitu Perbedaan harapan karyawan dengan pimpinan tujuan dan kemampuan karyawan dimana hanya mencapai *score* 3,57, meskipun termasuk dalam kategori setuju, namun mengingat masih ada responden yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 27,0% maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan kembali antara harapan karyawan dengan pimpinan agar dapat mencapai hasil yang baik dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.
2. Di dalam kinerja karyawan, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 5 yaitu kemandirian dimana hanya mencapai *score* 2,85, meskipun termasuk dalam kategori kurang baik, namun mengingat masih ada responden yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 64,0% maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan arahan kepada karyawan agar bekerja mandiri dan tidak bergantung kepada orang lain, karena dapat mengganggu kinerja maupun hasil kinerja perusahaan itu sendiri.
3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta dilihat dari persamaan Regresi sebesar 41,3%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja hanya mampu meningkatkan kinerja sebesar 41,3%. Dan sisanya sebesar 58,7% di rekomendasikan kepada peneliti berikutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda. Kepada peneliti berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara menggunakan variabel lain seperti Kompensasi, Motivasi, Disiplin dan lain-lain.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *“Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta : PT. Aswaja Presindo.
- Andi, Supangat. (2010). *“Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik”*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edi, Sutrisno. (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama”*. Jakarta : PT. Kencana Prenada Media Group.

- Edi, Sutrisno. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Kencana.
- Edison, Emron. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi”*. Bandung : Alfabeta.
- Edwin, B.Hippo. (2012). *“Personal Manajemen: Manajemen Personalialia Edisi VII jilid II, Terjemahan Alphonso,S”*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2014). *“Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Patrial Least Square (PLS) Edisi 4”*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko. (2010). *“Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi ke-2”*. Yogyakarta : BPFU UGM.
- Hani, Handoko. (2011). *“Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : BPFU.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam Belas”*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi”* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Istijanto, (2014). *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Khaerul, Umam. (2010). *“Teori Perilaku Organisasi”*. Bandung : PT. Pustaka Setia.
- Lisnawati, Elya. (2010) *“Komitmen Organisasi”*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,
- Marwansyah. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Pertama”*. Jakarta : Penerbit Salemba.
- Rivai, Veithzal. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-6”*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadili, Samsudin. (2010). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Pustaka Mulia.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *“Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)”*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Schuler & Jackson. (2007). *“Manajemen SDM”*. Depok : PT.Grafindo Persada.
- Simamora, Bilson. (2004). *“Riset Pemasaran”*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2016). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. (2012). *“Teori Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi”*. Jakarta : Gramedia.