

**ANALISIS STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. KUJANG MARINAS UTAMA SUKABUMI**

***ANALYSIS OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
ON CV. KUJANG MARINAS UTAMA SUKABUMI***

Mike komalasari¹, Faizal Mulia Z², Deni Muhammad Danial³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

Mikekomalasari022@ummi.ac.id¹

ABSTRACT

Human resources are the most important part of a company, so if human resources are lacking, everything that the company has targeted will not work out well. The purpose of this study is to determine and understand the analysis of job stress on employee performance at CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi. This research method uses descriptive and associative methods and uses a quantitative approach. Sources of data used by means of interviews and questionnaires as a means of obtaining data. The sample used was 80 respondents. The results showed that there was a positive and significant influence on job stress analysis on employee performance.

Keywords: *Job Stress; Employee performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, sehingga jika kurang sumber daya manusia maka segala sesuatu yang telah di targetkan perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memahami analisis stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dengan cara wawancara dan menyebar kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data. Sampel yang digunakan 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada analisis stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu dipertahankan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, sehingga jika kurang sumber daya manusia maka segala sesuatu yang telah di targetkan perusahaan tidak akan terlaksana

dengan baik. Maka dari itu sudah jelas sumber daya manusia adalah faktor pendukung sebagai suatu proses terciptanya tujuan perusahaan tentunya pada bagian kinerja karyawan. (Susiawan & Muhid, 2015)

Kinerja merupakan perilaku nyata seseorang yang ditampilkan sebagai salah satu prestasi kerja dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mencapai kerja yang maksimal

(Kencana, 2016). Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan memerlukan individu yang berkompentensi dan memiliki kemampuan dalam bekerja karena karyawan yang berkompentensi sangat penting untuk meningkatkan perusahaan agar dapat tercapainya target yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan, perusahaan yang berkembang dan maju maka dilihat dari seberapa berkualitas nya kinerja karyawan di sebuah perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan nya sangat baik maka akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, dan sebaiknya jika kinerja perusahaan nya tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dan maju (Ningsih & Chairizal, 2014).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyelesaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya (Massie, et.al, 2018).

Untuk memahami bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi bahwa terkait pada kinerja karyawan karena kinerja pada perusahaan masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan hasil yang telah ditentukan, sehingga kualitas pekerjaan pada perusahaan dinilai kurang maksimal maka penyelesaian pekerjaan pun menjadi terhambat. Hal ini disebabkan memicu timbulnya stes

kerja yang semakin menurun dan berimbas pada kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap dialami oleh para pegawai. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, sehingga menghambat kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan berjalan dengan baik dan tidak menyebabkan hal negatif pada tuntutan yang diberikan oleh atasan (Oemar & Gangga, 2017). Adapun indikator untuk meningkatkan stres kerja yang di jelaskan oleh (Hasibuan, 2014) antara lain : (1) Beban kerja (2) Sikap Pemimpin (3) Waktu Kerja (4) Konflik (5) Komunikasi, dan (6) Otoritas kerja (Hasibuan, 2014).

Maka indikator yang digunakan penelitian ini yaitu : (1). Beban kerja diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan (Dewi, 2009) (2). Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas (Dewi, 2009) (3). Waktu kerja Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan (Dewi, 2009) (4). Konflik diukur dari resepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin (Dewi, 2009) (5). Komunikasi diukur dari repsepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan (Dewi 2009) (6). Otoritas kerja diukur dari repsepsi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab. (Dewi, 2009).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan sebuah organisasi yang harus dapat memberikan saran dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan (Puspita, et.al, 2016). Jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target (Nainggolan, 2014). Hal tersebut dapat dilakukan melalui sesuatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya (Nainggolan 2014). Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal terbut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta mencapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Rolos, et.al, 2018).

Adapun indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Mangkunegara 2011) antara lain : (1). Kuantitas (2). Kualitas (3). Kerja sama (4). Tanggung jawab (5). Inisiatif (Mangkunegara, 2011).

Maka indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu : (1). Kuantitas hasil pekerjaan dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian dan kerapihan kerja (Puryana & Fauziah 2019) (2). Kualitas hasil pekerjaan dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan (Puryana & Fauziah, 2019) (3). Kerja sama kesedian pegawai untuk berpartisipasi dengan karyawan lain baik

di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik (Puryana & Fauziah, 2019) (4). Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya (Puryana & Fauziah ,2019) (5). Inisiatif dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengantisipasi masalah dalam bekerja (Puryana & Fauziah, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode statistik yang berupa angka.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Kujang Marina Utama Sukabumi. jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan pengujian model hipotesis yaitu Uji T (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	9,228	2,529
	stres kerja	,781	,061

Sumber : diolah, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 1 diatas maka dapat dibuat model persamaan regresi linier sederhana untuk penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 9,228 + 781X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana dapat disimpulkan antara lain

: 1). Nilai konstanta 9,228 menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel nilai stres kerja sebesar 9,228. 2). Nilai koefisien regresi (Y) sebesar 781 artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai stres kerja maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 781, sehingga nilai koefisien regresi menunjukkan nilai positif dan dikatakan bahwa pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan angka yang positif.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,822 ^a	,676	,672

Sumber : diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah 0,822 dan nilai koefisien determinasi 0,676 sehingga stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,6%. Maka terdapat pengaruh variabel independent yaitu stres kerja terhadap variabel dependent yaitu 76% sedangkan sisanya 24% dan adanya pengaruh dari variabel lainnya. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,649	,000
	stres kerja	12,754	,000

Sumber : diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel stres kerja sebesar 12,754, dengan signifikan 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi

mempunyai nilai positif sebesar 12,754. Maka HI diterima artinya ada pengaruh stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini senada dengan penelitian yang di lakukan (Massie, et.al, 2018) dan senada dengan hasil penelitian (Putra, et.al 2016). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Kujang Marina Utama Sukabumi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linier sederhana untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hasil hipotesis memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel X terhadap variabel Y.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi adalah : (1) perusahaan harus memperhatikan stres kerja agar tidak dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (2) untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar bersemangat berkerja (3) mencipatakan hubungan dengan baik antara karyawan agar terciptakanya kerjasama (Susiawan & Muhid 2015).

DAFTAR PUSTAKA

Dewi. (2009). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PP. Bangun Bali Utama Denpasar” 114 (6): 106–9. [Http://Ci.Nii.Ac.Jp/Naid/40016418701/](http://Ci.Nii.Ac.Jp/Naid/40016418701/).

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kencana, L. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Diajukan, Kepada Fakultas, Bisnis
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Massie, R., W. Areros, & Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6 (002): 269323.
- Nainggolan, N., P. (2014). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ex Batam Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 135–54.
- Ningsih, D., & Chairizal. (2014). Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 1 (2): 33646.
- Oemar, U, & Leo, G. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin.” *Jurnal Ecoment Global* 2 (2): 22. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V2i2.249>.
- Puryana, P., Pulung, & Azatil, I., F. (2019). Meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Batununggal melalui Komunikasi Interpersonal 66(81): 755–62.
- Puspita S., Nurul, O., I. Wahyuni, & Ekawati. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Bagian Feed PT. X.” *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)* 4 (4): 722–29.
- Putra, I., B., A., K., Bagia, I., W., & Suwendra, I., W. (2016). terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Dotcom* 7 (2): 121–30. <https://doi.org/10.1016/J.Jmpt.2012.06.007>.
- Rolos, J., S.. S., & Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6 (004): 19–27. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.1473491>.
- Susiawan, S., & Abdul, M. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 4 (3): 304–313. <https://doi.org/10.30996/Persona.V4i03.725>.