

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinity Interlink Medan

Rini¹, Wili Chandra^{2*}, Wong Pong Lan¹, Williny¹, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat¹

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Indonesia

Email: ^{2*}wilichandra.cendana@gmail.com

Abstrak

PT. Trinity Interlink Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit yang mengolah kelapa sawit menjadi bahan setengah jadi (CPO). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinity Interlink Medan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, pembagian kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan regresi linier sederhana, korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (uji-T). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 66. Jumlah sampel yang digunakan sebesar 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel stress kerja sebesar 12,8% dan sisanya 78,2% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Tugas, Metode, Tujuan, Wawancara

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan, melalui kontribusi fisik maupun non fisik (pikiran & perasaan) dari setiap SDM. Sebagai sumber daya yang bersifat biologis, maka kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pola hubungan yang terjadi dalam sebuah perusahaan, baik hubungan antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Pola hubungan seperti inilah yang dapat menentukan kondisi setiap karyawan dalam keadaan kondusif atau sebaliknya dalam bekerja [1] terutama pola hubungan antara karyawan dengan atasan.

PT. Trinity Interlink merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan kelapa sawit beralamat di Jln. Avros A10 Kampung Baru Medan. Adapun fenomena dan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yaitu Tingkat omzet penjualan yang menurun dalam tahun 2020 menunjukkan kinerja karyawannya yang menurun. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Stress kerja yang dialami oleh perusahaan ini adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, dan lain-lain, menyebabkan kinerja karyawan dalam perusahaan menurun. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian pada perusahaan [2].

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial [3]. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah [4]:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja

Pada tingkat tertentu, stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa tertantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik [5].

Pendekatan terhadap stres kerja, yakni Pendekatan Dukungan Sosial (melakukan aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan), Pendekatan Melalui Meditasi (melakukan meditasi selama 15-20 menit untuk menenangkan emosi), Pendekatan Melalui Biofeedback (melakukan bimbingan medis melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, untuk menghilangkan stres yang dialami) [3].

Ada beberapa penyebab stres kerja. Hal tersebutlah yang digunakan sebagai indikator stres kerja yaitu: beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, dan konflik kerja [3].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[3]. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut[3]:

1. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi dan kemampuan reality. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor Motivasi : terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan penilaian kinerja adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi. Manfaat penilaian kinerja yaitu mengukur sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya, untuk melihat kekurangan dan kelebihan serta sebagai alat pemperbaiki, mengembangkan keahlian, keterampilan dan kecakapan[6]. Indikator kinerja adalah tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, dan peluang[7].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. [8]metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, Pengertian penelitian deskriptif [8]adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Penelitian ini dilakukan di PT. Trinity Interlink yang berlokasi di Jln. Avros A10 Kampung Baru Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021. Berdasarkan hipotesis, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) : variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya (Stres Kerja).
2. Variabel Terikat (Y) : variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat (Kinerja Karyawan).

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabeltersebutsecara operasional, praktik dan nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti.Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Stres kerja, indikatornya adalah beban kerja terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja tidak sehat, dan konflik kerja.
- b. Kinerja karywan, indikatornya adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian[8].

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.”Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Trinity Interlink dengan jumlah karyawan sebanyak 66 orang[8].

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *sampling* jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 66 responden, dimana 30 responden digunakan untuk uji validitas dan sisanya sebanyak 30 responden digunakan untuk sampel penelitian[8].

Di dalam penelitian, peneliti menggunakan data primer/ data internal sebagai data penelitian yaitu menggunakan kuesioner.Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah penyebarandaftar pertanyaan (*Questionare*) yang ditujukan kepada karyawan PTTrinity Interlink.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05 dan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.” [9]“Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.” Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha*> 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha*<0,06. Rumusnya yaitu[9]:

$$r_{11} = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Catatan : r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 σ_t^2 = varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal[9]. Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan[8].

- a. Korelasi adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bernilai nol sampai satu. Apabila r mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat dan sebaliknya [7]
- b. Koefisien Determinasi (R^2), “pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Rumus koefisien determinan : $KD = R^2 * 100\%$

Keterangan : R^2 = nilai koefisien korelasi

- c. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = a + bX$.

Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan”. Ujit digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut[9]:

1. $H_0: b_1, b_2 = 0$, (Stres kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan).
2. $H_1: b_1, b_2 \neq 0$, (Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan).

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

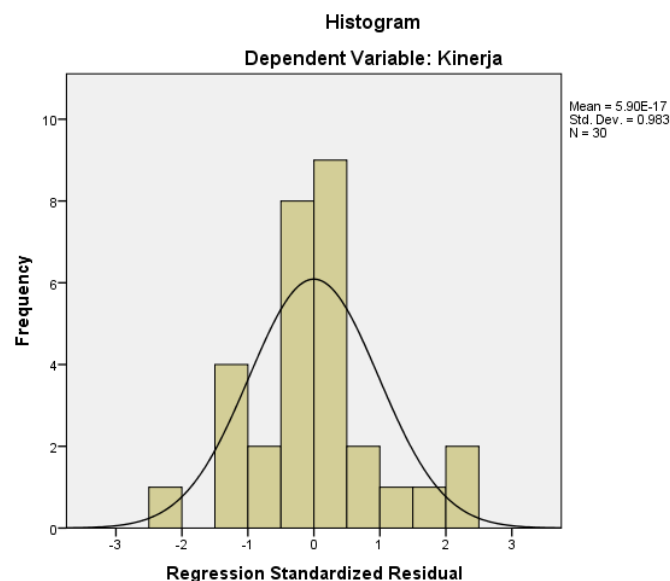
1. H_0 Diterima apabila : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} < t_{tabel}$
2. H_1 Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Trinity Interlink merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2006 oleh Bapak Raharjo Spto Ajie Sumargo. PT. Trinity Interlink berlokasi di Jalan Avros Komplek Ruko No. A10 Kampung Baru Medan. Hingga saat ini, perusahaan memiliki 66 orang karyawan. Waktu kerja di perusahaan pada hari Senin hingga Jumat dimulai pada pukul 08.30 WIB hingga pukul 17.00 WIB sedangkan pada hari Sabtu dimulai pada pukul 08.30 WIB hingga pukul 12.00 WIB.

Visi PT. Trinity Interlink adalah untuk menjadi perusahaan yang berkembang pesat khususnya di bidang perdagangan kelapa sawit. Beberapa misi yang terdapat di PT. Trinity Interlink untuk mendukung visi yang telah ada adalah dengan mengutamakan KISS (Komunikasikan Integrasikan Sinkronisasikan Sederhanakan), menciptakan sistem efisiensi dana operasional dengan tujuan untuk mendapatkan profit bagi perusahaan, pemilik saham dan karyawan, memproyeksikan perkembangan bisnis untuk jangka waktu yang lama, tidak hanya beberapa tahun, membangun sarana dan prasarana umum untuk masyarakat sekitar

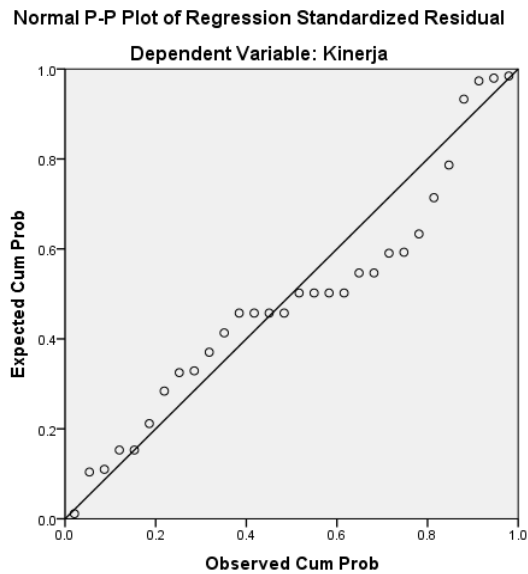
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan dari Program SPSS untuk menguji normalitas yang menggunakan teknik *probability plot* dan grafik, histogram maka diperoleh hasil output sebagai berikut :



Gambar 1. Histogram

Sumber: hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan gambar 1. di atas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas *Probability Plot*
Sumber: hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Gambar 2. menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal. Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini melihat bagaimana variable (X) mempengaruhi variable (Y), baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Tabel 1. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Streskerja	Between Groups	(Combined)	103.067	12	8.589	.801	.646
		Linearity	45.049	1	45.049	4.201	.056
		Deviation from Linearity	58.018	11	5.274	.492	.883
	Within Groups		182.300	17	10.724		
	Total		285.367	29			

Sumber : hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Dari tabel 1. diperoleh nilai *deviation from linearity sig* adalah 0.883 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear secara signifikan. Uji korelasi merupakan uji statistik yang hanya untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih dari penelitian atau seberapa besar hubungan antar variabel penelitian

Tabel 2. Uji Korelasi

Correlations			
		Streskerja	Kinerja
Streskerja	Pearson Correlation	1	-.397*
	Sig. (2-tailed)		.030
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	-.397*	1
	Sig. (2-tailed)	.030	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Dari tabel 2. diperoleh nilai *sig (2-tailed)* adalah 0.030 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan terdapat korelasi antara variabel stress kerja dan kinerja. Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjusted R Square*.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.128	2.930

a. Predictors: (Constant), Streskerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Dari hasil output program SPSS, maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,128 yang artinya sebesar 12,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan sisanya 87,2% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pada hasil penelitian diperoleh variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pada PT. Trinity Interlink Medan. Hasil dari penelitian sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Trinity Interlink Medan. Maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Trinity Interlink Medan. Hasil penelitian sejalan dengan teori menurut [3] stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

P Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan bahwasannya stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Interlink Medan dengan nilai koefisien determinasi 12,8%. Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi PT Trinity Interlink Medan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja/jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selain mengurangi tekanan pada karyawan dan meningkatkan kesejahteraan juga dapat dilakukan dengan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.

REFERENCES

- [1] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [2] A. Sanusi, F. Sulaiman, A. Andrysyah, A. Husna, and S. Rianda, "The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch," no. January 2019, 2019, doi: 10.4108/eai.18-7-2019.2288639.
- [3] Mangkunegara and A. Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [4] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2016.
- [5] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedua puluh tiga*. 2015.
- [6] Sedarmayanti., *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Tujuh*. Bandung, 2015.
- [7] Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2018.
- [8] Sugiyono., *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, 2017.
- [9] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25 edisi 9*. Semarang, 2018.