

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HAJI ANDI WITTIRI DI KOTA MAKASSAR.

Andi Ikrimah Nurul Asizah
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar
Email: anurulasizah@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haji Andi Wittiri Di Kota Makassar.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Haji Andi Wittiri Di Kota Makassar sebanyak 50 orang karyawan. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga 50 orang karyawan yang dijadikan sampel. Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian yang menggunakan metode *Ex Post Facto*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh menggunakan teknik dokumentasi, wawancara, dan kuesioner.

Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.13 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara variabel Stress Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana yaitu $Y=45,209 + 0,613x$, dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung sebesar $3,807 > t$ -tabel 2,010 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun nilai *R Square* sebesar 0,198 angka ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 19,8% adapun sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Haji Andi Wittiri Di Kota Makassar.

Kata Kunci : Stress Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to know how stress works on employees' performance in haji andi wittiri in the city of makassar. The population in this study is all employees in haji and wittiri in the town of makassar as many as 50 employees. The sample from this study was taken using the saturated sample from which the entire population was taken as a sample, leaving 50 employees to take samples. This type of study is included in one that USES ex post facto methods. The data used are primary and secondary data obtained using documentation techniques, interviews, and questionnaires.

Studies after data was treated with SPSS.13 show that there was a negative influence between the employment stress variable (x) on the employee performance variable (y), which can be shown by the simple regression equation of $y = 45.209 + 0.613x$, and an significant effect with a n-count of $3.807 > t$ -table 2.010 with a degree of 0,000. As for r square value 0.198 this figure suggests that occupational stress variable in this study contribute an influence of 19.8% as opposed to the rest of 80.2% were affected by other

unexamined variable in the study. Based on this description it can be concluded that working stress has a negative and significant impact on the performance of employees at PT Haji Andi Wittiri.

Keywords: *Work Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pemberdayaan manusia merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Tenaga Kerja merupakan salah satu aset sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga.

Menurut Hasibuan (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu”.

Menurut Fathoni (2006:176) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stress kerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. HAJI ANDI WITTIRI Tahun 2016 – 2019

	Sangat Perlu Perhatian	Perlu Penyesuaian	Perlu Perhatian	Kandidat Potensial	Potensial	Optimal	Sangat potensial	Sangat Optimal	Luar biasa	
Sem I 2016	0	2	0	1	18	11	9	0	0	41
Sem II 2016	0	0	0	0	21	15	6	0	0	42
Sem I	0	0	0	0	23	15	6	0	0	44

2017										
Sem II 2017	0	0	0	0	19	18	8	0	0	45
Sem I 2018	0	0	0	2	22	15	8	0	0	47
Sem II 2018	0	0	0	0	25	10	13	0	0	48
Sem I 2019	0	0	0	2	27	12	9	0	0	50

Sumber : PT. HAJI ANDI WITTIRI 2019

Tabel 1 di atas diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT HAJI ANDI WITTIRI setiap periodenya mengalami perubahan dalam menilai kuantitas, kualitas, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Namun secara rata-rata bahwa kinerja karyawan berada pada kriteria penilaian yang potensial atau memuaskan, dimana karyawan belum mampu bekerja secara maksimal dan optimal. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stress.

TINJAUAN PUSTAKA

Effendi (2002) mengemukakan bahwa stress kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Adapun Siagian (2008:300) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Selanjutnya Mangkumanegara (2008:157) mengemukakan bahwa “stress kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stress atau stress kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan social dilingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bias berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri (Dwiyanti, 2001).

Menurut Handoko (2000) kondisi- kondisi yang menyebabkan stress disebut dengan istilah stressor. Stress dapat disebabkan oleh satu stressor, biasanya pegawai mengalami stress karena kombinasi beberapa stressor. Ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job*. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stress tergantung pada reaksi pegawai. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seseorang pegawai lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stress bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stress "*on the job*" antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 4) Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- 5) Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)
- 6) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 7) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Stress kerja pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stress "*off-the-job*" antara lain:

- 1) Kekuatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan
- 5) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

Samsudin (2015:159), menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Suya (Armanu dan Madayanti, 2012:154) menjelaskan bahwa kinerja kerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedarmayanti (2015:50) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (Silaban, 2012:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka miliki.
- 2) Motivasi
Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.
- 3) Dukungan yang diterima
Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5) Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini definisi operasional variabelnya sebagai berikut:

a) Stress kerja (X)

Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Seperti yang terjadi di PT Haji Andi Wittiri sebagian besar karyawan mengalami stress kerja diakibatkan karena beban kerja yang berlebihan.

b) Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini digunakan angket/kuesioner yang disusun berdasarkan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena tertentu. Jadi data dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala *likert*. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain dapat dilihat pada table berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban ragu-ragu
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Haji Andi Wittiri yang berjumlah 50 karyawan. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian maka besaran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai pada PT Haji Andi Wittiri Di Kota Makassar.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara.
2. Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data sekunder pada penelitian ini yaitu dokumen.

D. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian pada penelitian ini mencakup:

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kusioner atau skala, apakah item-item pada kusioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2010:90).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% *degerree of freedom (df)*, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai r hitung \geq nilai r tabel, maka kusioner tersebut dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung \leq nilai r tabel, maka kusioner tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010:97) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil kusioner dapat dipercaya atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Koefisien Cronbach's Alpha yang lebih dari 0,60 menunjukkan reliabilitas atau keandalan.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistic parametric. Pengujian dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data yang dianalisis.

Data penelitian dikatakan menyebar normal jika nilai *asympt.sig (2-tailed)* variabel berada diatas angka 0,5 sebaliknya bila berada dibawah angka 0,5 maka data tersebut dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila nilai f_{hitung} lebih kecil dari nilai f_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh pemberian kompensasi (variabel bebas X) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat Y) di PT. Haji Andi Wittiri. Dengan syarat kelayakan yang harus terpenuhi yaitu:

- Jumlah sampel yang digunakan harus sama.
- Jumlah variabel bebas (X) adalah satu.
- Nilai residual harus berdistribusi normal.
- Terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y.
- Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Tidak terjadi gejala autokorelasi (untuk data time series).

Rumus yang digunakan untuk menghitung analisis regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Variabel independen (kinerja karyawan).
- a = Konstanta.
- b = Koefisien regresi.
- X = Variabel dependen (kompensasi).

3. Uji Hipotesis (Uji T)

Menurut Ghazali (2012: 98) “Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial”. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan (α) kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan (α) lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini membuktikan variabel bebas (X) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Haji Andi Wittiri adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2011 dan merupakan perusahaan yang berdiri dalam bidang General electric contractor. PT Haji Andi Wittiri selalu memberikan sentuhan lebih dan inovatif sehingga karya-karyanya mempunyai nilai tambah dan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal dalam detail harga yang sangat kompetitif dengan loyalitas, dedikasi dan komitmen pelayanan yang baik atas kepercayaan yang diperoleh.

Visi dan Misi PT Haji Andi Wittiri:

- a. Visi “Membangun sumber daya yang professional, mandiri dan berkarakter di era persaingan global”.
- b. Misi “Menjadikan perusahaan sebagai motivasi untuk berkarya dan berdaya saing dalam dunia usaha”.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dinyatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel. Nilai r -tabel untuk sampel sebanyak 50 responden didapatkan dengan mencari nilai df dengan cara $df=N-2$. $Df = 50-2 = 48$. Nilai r -tabel yang didapatkan adalah 0,284.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Nilai r- hitung	Nilai r- tabel	Keterangan
Stress Kerja (X)	Tuntutan Tugas	1	0,620	0,284	Valid
		2	0,321	0,284	Valid
		3	0,509	0,284	Valid
		4	0,392	0,284	Valid
	Tuntutan Peran	1	0,665	0,284	Valid
		2	0,572	0,284	Valid
		3	0,632	0,284	Valid
		4	0,344	0,284	Valid
	Tuntutan Antar Pribadi	1	0,527	0,284	Valid
		2	0,322	0,284	Valid
		3	0,301	0,284	Valid
		4	0,413	0,284	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Nilai r- hitung	Nilai r- tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Kuantitas	1	0,573	0,284	Valid
		2	0,386	0,284	Valid
		3	0,497	0,284	Valid
		4	0,298	0,284	Valid
	Kualitas	1	0,333	0,284	Valid
		2	0,287	0,284	Valid
		3	0,389	0,284	Valid

	4	0,418	0,284	Valid
Kehadiran	1	0,491	0,284	Valid
	2	0,484	0,284	Valid
	3	0,428	0,284	Valid
	4	0,536	0,284	Valid
Kemampuan bekerja sama	1	0,354	0,284	Valid
	2	0,563	0,284	Valid
	3	0,399	0,284	Valid
	4	0,462	0,284	Valid
	5	0,543	0,284	Valid
	6	0,528	0,284	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan dari tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,284 dengan tingkat signifikan 0,05 untuk uji dua arah. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dengan bantuan program *SPSS 13.0* menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Jika nilai hitung *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut dibawah ini tabel yang menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel penelitian:

Tabel 5.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja (X)	0,669	Reliabilitas Baik
Kinerja (Y)	0,757	Reliabilitas Baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa untuk hasil uji reliabilitas untuk kedua variabel penelitian memiliki nilai hitung *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, yaitu 0,669 untuk variabel stress kerja dan 0,757 untuk variabel kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

1. Teknik Analisis Data

a) Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Tabel 5.2 Hasil Uji Normalitas Olah Data SPSS 13

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86291649
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.068
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.803

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi 0,803 yang dimana $0,803 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data dari residual dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

2) Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah unuk mengetahui apakah variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila nilai f_{hitung} lebih kecil dari nilai f_{tabel} pada taraf signifikan 0,05%.

Tabel 5.3: Hasil Uji Linearitas olah Spss 13,2020

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X	Between Groups	(Combined)	412.156	12	34.346	2.545	.015
		Linearity	180.336	1	180.336	13.362	.001
		Deviation from Linearity	231.820	11	21.075	1.562	.152
	Within Groups		499.364	37	13.496		
Total			911.520	49			

Dari tabel diatas diketahui dimana F hitung sebesar 1,562 dengan F tabel sebesar 3,19 , yang dimana $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dan memenuhi syarat uji linearitas.

b) Uji Regresi Linier Sederhana

1) Persamaan Regresi

Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y), karena penelitian ini menggunakan satu variabel X (stress kerja) maka analisis regresinya menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel independen (kinerja).

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi.

X = Variabel dependen (stress kerja).

Tabel 5.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.209	9.361		4.830	.000
	TOTAL_X	.613	.178	.445	3.441	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Olahan SPSS 13 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel diatas, untuk merumuskan persamaan regresi linier sederhana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji Andi Wittiri Di Kota Makassar, maka dilakukan analisis koefisien regresi. Hasil yang diperoleh adalah nilai konstanta regresi sebesar 45,209, dan nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X) sebesar 0,613.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi diatas, maka rumusan persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 45,209 + 0,613X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 45,209, artinya kinerja sebesar 45,209 apabila variabel stress kerja (X) tidak mempengaruhi.
2. Nilai koefisien regresi stress kerja (X) 0,613, tingkat signifikansi uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 61,3%, jika stress kerja bagi kinerja karyawan meningkat sebesar 1%.

2) Analisis Korelasi

Tabel 5.5 Hasil uji koefisien R square (model summary)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.181	3.90295

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Olahan SPSS 13 Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan besar hubungan atau korelasi (R) sebesar 0,445 sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan antara variable X dan Y sebesar 0,445. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,198 yang berarti pengaruh variable stress kerja (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 19,8%.

3. Uji Hipotesis

Tabel 5.6 Hasil output koefisien (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.209	9.361		4.830	.000
	TOTAL_X	.613	.178	.445	3.441	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah Spss 13 tahun 2020

Berdasarkan pedoman Uji T dimana:

H0 = stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H1 = stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi stress kerja karyawan, semakin menurun kinerja karyawan PT. Haji Andi Wittiri di Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat korelasi sebesar 445, yang bersifat positif dan juga menunjukkan tingkat korelasi dalam kategori sedang. Adapun juga diperkuat dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel stress kerja seperti uji t di atas yang mendapatkan hasil t hitung 3,807 lebih besar dari t tabel 2,010 yang menjelaskan bahwa hipotesis yang mengatakan ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dalam analisis regresi sederhana dimana nilai konsistensi variabel kinerja sebesar 45,209. Sedangkan koefisien regresi x sebesar 0,613 dimana setiap penambahan 1% nilai stress kerja, nilai kinerja bertambah sebesar 0,613. Koefisien regresi tersebut mengandung nilai positif yang berarti pengaruh variable X terhadap Y adalah positif karyawan seperti perhitungan korelasi sederhana di atas.

Tingginya beban kerja di PT Haji Andi Wittiri dapat memicu adanya faktor stress kerja. Hal itu dikarenakan tingkat pekerjaan yang begitu sulit serta adanya tekanan dan tanggung jawab yang diberikan, namun tak semua beranggapan stress dapat memicu kinerja mereka melainkan dengan adanya tekanan pekerjaan yang diberikan semata-mata untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, dan ini merupakan kondisi yang menunjukkan adanya perubahan perilaku paa karyawan tersebut.

Hal ini juga sependapat dengan pendapat Effendi (2002) mengemukakan bahwa stress kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Selanjutnya, teori Handoko (2010) "Stres adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang". Selanjutnya, menurut Sunyoto (2013) "Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang". Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal atau tidak semua bersifat negative. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya. Sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi

karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Schuller (Siregar, 2006: 23) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- 3) Menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Tidak selamanya stress kerja karyawan berdampak negatif bagi perusahaan atau organisasi dan bahkan dapat pula berdampak positif. Semua itu tergantung kondisi psikologis dan sosial karyawan.

Adapun dampak positifnya yaitu:

- 1) Memiliki motivasi kerja yang tinggi, stres kerja yang dialami karyawan menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya.
- 2) Rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang.
- 3) Memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*stressful*). Stres kerja yang dialami pun menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden karyawan PT Haji Andi Wittiri di Kota Makassar, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji Andi Wittiri Di Kota Makassar.
2. Stres kerja pada PT. Haji Andi Wittiri Di Kota Makassar memberikan pengaruh negatif dalam peningkatan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan stres kerja yang terjadi agar tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang ditemukan oleh penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja karyawan.

6. REFERENSI

Abdurrahman fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka cipta
Armanu dan Mandayanti. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram)*

- As'ad M. 1995. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberti
- Dwiyanti, 2001 *Sumber Stress Kerja di Lingkungan DPRD*
- Effendie, M.I 2002. *Biologi Perikanan*. Yogyakarta: yayasan pustaka nusantara.
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi II, cetakan keempat belas, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibun, melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein Umar. 2013. *metode Penelitian Untuk Skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk bisnis & Ekonomi* . Edisi Empat. Jakarta, Erlangga
- Luthans, F. 2000. *Perilaku Organisasi*, Edisi X. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Edisi Ke- Sembilan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat
- _____. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe M. Robert & R. Wayne Mondey, 1994, *Human Resource Management*, Allyn and Bacon.
- Rahmawanti, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Robbins, Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi*, jilid 2, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*.
- Siregar. 2006. *Sikap Kepatuhan Dalam Tindakan*. Jakarta: MITRA MEDIA.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara:
- Sedaryamanti. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika aditama
- Sugiyono. 2004 *Metode Penelitian Bisnis*: Bandung: Alfabet:
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sumarsono, sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup