

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN DI PT SEI MANGKEI NUSANTARA TIGA

Dinda Tiara Anisha Putri^{1*}, Muthia Afrah Goslan Siregar², Syukri Pratama Putra Daulay³, Banafsyah Syafa⁴, Akmal Fiqih Ranu Mahendra⁵, Delfriana Ayu Astuty⁶

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3,4,5,6}

*Corresponding Author : dinda.taputri@gmail.com

ABSTRAK

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu manusia kapan saja, karena stres juga merupakan bagian hidup manusia yang tidak dapat dihindari. Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan terkait dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan dan apa yang mereka hasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Sei Mangkei Nusantara Tiga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan observasi sebagai teknik pengumpulan datanya dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 karyawan dengan Teknik non probability sampling. Untuk perhitungan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS yang dapat menunjukkan hubungan kedua variabel, dan seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun stres kerja dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai berada pada tahap korelasi cukup sebesar 0,324 yang berarti tidak terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap masa kerja pegawai. pekerjaan sebesar 32,4%, sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

Kata kunci : karyawan, kinerja karyawan, stres kerja

ABSTRACT

Efforts to improve employee performance are by paying attention to work stress. Stress can occur in every human individual at any time, because stress is also an unavoidable part of human life. Job stress is a dynamic condition where individuals face opportunities, obstacles, or demands related to what they really want and what they produce. Objective: This study aims to determine how much influence work stress has on employee performance at the Sei Mangkei Nusantara Tiga Office. This research uses quantitative methods using questionnaires and observation as data collection techniques and the number of samples in this research is 33 employees with non-probability sampling techniques. For calculations in this research, researchers used the SPSS program which can show the relationship between the two variables, and how much influence work stress has on employee performance. work stress does not have a significant influence on employee performance in this company. The research results show that although work stress can affect performance. Based on the results of the data analysis that has been carried out, it can be concluded that the influence of work stress on employee morale is at a sufficient correlation stage of 0.324, which means there is no influence of work performance on employee tenure. work amounted to 32.4%, while the remaining 67.6% was influenced by other variables outside this research such as work experience, job satisfaction and others.

Keywords : employees, employee performance, work stress

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan terkait dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan dan apa yang mereka hasilkan (Stephen Probbins, 2008). Sederhananya, stres sebenarnya merupakan

bentuk respon fisik dan mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu dan mengancam. Faktor stres kerja yang dikaitkan dengan karakteristik individu mencakup tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap ambiguitas/ketidakjelasan, dan pola perilaku Tipe A. Stres kerja yang berasal dari luar organisasi mencakup masalah seperti masalah keluarga, peristiwa hidup yang signifikan, dan kesulitan keuangan (Safrizal, 2013). Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang serius karena frekuensi dan dampaknya. Stres kerja adalah respons emosional dan fisik yang merusak atau merugikan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan keinginan pekerja. Stres kerja dan kelelahan adalah kemampuan unik tubuh dan respons nonspesifik terhadap stres. Stres bisa terjadi ketika Anda mengalami beban atau tugas yang menghalangi Anda dalam menyelesaikan tugas yang ada. Jika hal ini terjadi, tubuh Anda tidak akan mampu merespons tantangan tersebut dan Anda akan merasa stres. (Robbins & Judge, 2019)

Dampak: Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi diperlukan rasa percaya diri pegawai yang tinggi. Pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih baik dari pekerjaan yang dilakukan pada masa lalu, sehingga pekerjaan yang dilakukan pada masa yang akan datang akan lebih baik. (Mangkunegara, 2009) Kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan akan membuat seorang karyawan senang dan puas. Dalam dunia kerja, kinerja yang baik merupakan suatu kondisi yang diinginkan. Seorang pegawai akan melakukan pekerjaan dengan baik apabila kinerjanya memenuhi standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Adanya ketidaksesuaian antara kenyataan, harapan, dan keinginan seseorang dapat menyebabkan stres pada diri seseorang. Sebagian orang merasa frustasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar di tempat kerja saat ini. Pada akhirnya, tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menyebabkan stres. Seseorang yang mengalami gangguan jiwa yang mengalami tekanan dapat mengalami stres. Menurut Ellyzar, Yunus, dan Amri (2017:36), stres kerja dapat didefinisikan sebagai beban yang dirasakan oleh seorang karyawan karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Artinya, ketika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya, mereka mengalami stres. Sangat penting bagi karyawan suatu perusahaan untuk memastikan bahwa mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan tidak mengalami stres karena terlalu banyak tugas atau terlalu banyak pekerjaan. Di Jepang, ada fenomena yang disebut "kematian karena terlalu banyak bekerja".

Kematian karena terlalu banyak bekerja sendiri merupakan fenomena kematian karena terlalu banyak bekerja. Kejadian ini menimbulkan risiko bagi karyawan dan harus segera diatasi. Dalam situasi seperti itu, manajemen harus menyadari keterbatasan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan tepat waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu akan meningkatkan kinerja karyawan, yang secara otomatis akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan dan juga mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka untuk menarik pegawai yang berkinerja tinggi maka organisasi tidak hanya berfokus pada hasil (output) pekerjaan pegawai tersebut, namun juga pada proses penyelesaian pekerjaan tersebut. (Sri Wahyuni, 2013), Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain stres kerja, konflik kerja, motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja termasuk kedisiplinan, kepemimpinan dan karakter.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam memperoleh sumber daya manusia yang bertalenta, perusahaan tidak hanya akan fokus pada hasil kerja (output) karyawannya saja, namun juga pada proses penyelesaian pekerjaannya. Menurut (Sri Wahyuni, 2013), kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Stres kerja, konflik kerja, motivasi kerja, kemampuan,

lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kepribadian, dll. Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sei Mangkei Nusantara Tiga. bertujuan untuk memberikan wawasan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan stres kerja yang baik.

METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu September sampai bulan Oktober 2024 di PT Sei Mangkei Nusantara Tiga, Metode pengumpulan datanya adalah penelitian lapangan. Teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, lebih spesifiknya total sampling, di mana seluruh populasi karyawan yang berjumlah 33 orang dijadikan sampel penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari pegawai yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel terikat maupun variabel bebas. Dan data inilah yang menjadi jawaban yang akan dianalisis untuk keperluan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang. Sampel sebanyak 33 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Uji koefisien determinasi dan uji hipotesis uji t dan uji F.

HASIL

Tabel 1. Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.529	.822	3.077	.006
	Sering merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan	.500	.401	.266	1.249 .225
	Sering memikirkan pekerjaan di luar jam kerja	-.227	.369	-.159	-.616 .544
	Kurang dukungan dari rekan kerja	-.051	.274	-.038	-.186 .854
	Sering merasa kewalahan dengan beban kerja Anda	-.537	.416	-.286	- .210 1.290
	Sering mengganggu waktu istirahat atau jam tidur	.374	.299	.267	1.253 .223
	Tugas-tugas yang diberikan terlalu mendesak atau tidak realistik	-.117	.071	-.301	- .112 1.654
	Mengalami kelelahan fisik atau emosional yang berkelanjutan	.012	.376	.009	.032 .975
	Pekerjaan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	.374	.350	.274	1.068 .297
	Kurang motivasi untuk datang bekerja setiap hari	-.486	.340	-.356	- .167 1.429
	Merasa stres di tempat kerja mempengaruhi kesehatan mental atau fisik Anda	-.212	.409	-.121	-.518 .610

Dependent Variable: Lama Kerja

Dari tabel 1 terlihat bahwa variabel independen mempunyai rata-rata p-value > 0,05 berarti tidak signifikan atau tidak ada korelasi antara masa kerja (variabel terikat) dengan prestasi kerja (variabel bebas).

Tabel 2. Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.569 ^a	.324	.017

Tabel 2 menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,569. Dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,324 yang mengandung pengertian bahwa tidak ada pengaruh kinerja kerja terhadap lama kerja karyawan sebesar 32,4%, sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Betta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	2.529	.822		3.077	.066
Sering merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan	.500	.401	.266	1.249	.225

Dari hasil analisis uji hipotesis (uji t) pada tabel 3 dapat dilihat nilai t hitung sebesar 1.249. kemudian nilai t tabel dapat dicari menggunakan rumus: $a/2$ dan derajad kebebasan (df) $0,05 / 2 = 0,025$ dan $(df)=33-2 = 31$. Nilai 0,025 ; 10 kemudian didapat nilai t tabel 2.042. Karena nilai t hitung sebesar 1.249 < t tabel 2.042, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja kerja.

Tabel 4. Uji F

Model	F	Sig.
1	Regression	1.056
	Residual	.433 ^b
	Total	

Dependent Variable: Lama Kerja

Dari tabel 4 tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 1.056 dengan Tingkat signifikansi sebesar $0,433 > 0,05$, maka bisa dilihat bahwa tidak pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja melalui lamanya bekerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, melibatkan 33 karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat korelasi yang cukup, yaitu sebesar 0.324. Artinya, hanya 32.4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sementara 67.6% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji menunjukkan bahwa korelasi antara stres kerja dan kinerja tidak signifikan. Nilai t hitung sebesar 1.249 lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 2.042, sehingga stres kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap lama kerja atau kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 1.056 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.433,

yang berarti stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas hanya menjelaskan 32,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 67,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain. Meskipun stres kerja dapat berdampak pada beberapa perusahaan, di PT Sei Mangkei Nusantara Tiga, stres kerja tidak ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mungkin memiliki pengaruh lebih besar.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki korelasi yang cukup terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai korelasi sebesar 0,324 menunjukkan bahwa hanya 32,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, sementara 67,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Hasil uji T menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,249 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji F juga mendukung kesimpulan ini, dengan nilai F hitung sebesar 1,056 dan tingkat signifikansi 0,433 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja tidak cukup kuat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Temuan ini menyatakan pentingnya memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki peran lebih besar dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti sistem penghargaan, manajemen waktu, dan pengembangan keterampilan.

Namun, stres kerja tetap perlu dikelola dengan baik, karena meskipun tidak signifikan di perusahaan ini, kondisi kerja yang tidak terkendali dapat meningkatkan risiko masalah fisik maupun mental pada karyawan. Manajemen perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, serta pengelolaan beban kerja yang realistik. Selain itu, variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja dan kepemimpinan, sebaiknya diperhatikan untuk mendukung produktivitas karyawan secara optimal. Lebih lanjut, hasil penelitian ini memberikan wawasan bahwa pengelolaan stres kerja bukanlah satu-satunya cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan yang lebih menyeluruh diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Contohnya adalah pengimplementasian program kesejahteraan karyawan yang meliputi pelatihan manajemen stres, konsultasi psikologis, dan promosi kesehatan fisik. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Tidak kalah penting, penelitian ini menunjukkan perlunya pengkajian lebih lanjut terhadap faktor-faktor eksternal maupun internal yang berkontribusi pada kinerja karyawan. Misalnya, aspek kepemimpinan transformasional yang mendorong keterlibatan karyawan, serta kebijakan fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Studi di masa depan juga dapat mengkaji bagaimana dinamika tim, budaya organisasi, dan dukungan sosial di tempat kerja memengaruhi kinerja secara kolektif. Selain itu, penelitian dari PT Sei Mangkei Nusantara Tiga menunjukkan bahwa stres kerja, meskipun tidak signifikan, tetap menjadi isu yang harus ditangani. Penelitian ini menyatakan bahwa 67,6% variabel lain, seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan faktor lingkungan, memiliki kontribusi besar dalam memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengadopsi strategi seperti pengelolaan beban kerja yang lebih baik, peningkatan komunikasi antara rekan kerja, dan pelatihan kepemimpinan untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa tekanan berlebih. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja yang melibatkan berbagai aspek, termasuk keseimbangan kerja-hidup dan pengembangan kemampuan individu.

Sebagai tambahan, temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia untuk lebih proaktif dalam merancang strategi pengembangan karyawan. Peningkatan keterampilan teknis melalui pelatihan, serta program mentoring untuk memperkuat hubungan antar karyawan, dapat menjadi langkah strategis. Pada akhirnya, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya, baik dari segi profesional maupun personal. meskipun stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini, pengelolaan stres tetap menjadi elemen penting dalam menciptakan tempat kerja yang sehat dan produktif. Pendekatan yang komprehensif dan berbasis data terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan akan menjadi kunci keberhasilan jangka panjang organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada pengelolaan stres kerja, tetapi juga memerlukan pendekatan holistik terhadap berbagai faktor yang memengaruhi karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari jurnal yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sei Mangkei Nusantara Tiga adalah stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun stres kerja dapat mempengaruhi kinerja, namun pada PT Sei Mangkei Nusantara Tiga, karyawan tidak menunjukkan adanya tingkat stres yang berdampak negatif terhadap kinerjanya. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan perlu terus menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, meskipun tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih diberikan kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini, termasuk institusi PT Sei Mangkei Nusantara Tiga, responden penelitian, dan pembimbing akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35-36.
- Firmansyah, A. (2020). *Pengaruh Stress Kerja Dan lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten)* (bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi dan bisnis Uin Jakarta).
- Khairullah, K., Haryati, R., & Anggraeni, M. D. (2023) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 319-325.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009) Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia
- Massie, R. N., Areros, W. A & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada kantor pengelolaan It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Robbins, S.P. (2008) dan timothy
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Buku Perilaku Organisasi. Salemba Empat.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e.* Pearson Education India
- Saenal, S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton Di Makasar* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makasar)
- Safrizal, H. B. A. (2013). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis daan Manajemen)*, 5(2), 69-75.
- Wahyuni, N. S. (2013). *Hubungan self Efficacy dengan stress kerja pada Wartawan Harian Metro 24 jam* (doctoral dissertation, Universitas Medan Area)