

# PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV NABILLA DI TANJUNG TABALONG

Mike Febriani<sup>1</sup>, Hj. Lamsah<sup>2</sup>, Hj. Farida Yulianti<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin  
[pebrianimike@gmail.com](mailto:pebrianimike@gmail.com) / 081257387202

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilla di Tanjung Tabalong. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan dan karyawan pada CV Nabilla di Tanjung Tabalong yang berjumlah sebanyak 156 orang. Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak, maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teori slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Nabilla di Tanjung Tabalong. Berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai nilai  $r$  0,617 yang diartikan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan karena nilai  $r$  mendekati 1. Sedangkan nilai  $r$  Square atau koefisien determinasi sebesar 0,381 yang diartikan bahwa sebesar 38,1% variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,9%, % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi finansial, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

**Kata Kunci : Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

---

## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of work stress on employee performance at CV Nabilla in Tanjung Tabalong. The research approach used in this study is a quantitative approach which is supported by a qualitative approach. The population in the study were employees and employees at CV Nabilla in Tanjung Tabalong, totaling 156 people. Given that the population is quite large, then the determination of the number of samples using Slovin's theory. The results of this study indicate that there is a negative influence between work stress on employee performance at CV Nabilla in Tanjung Tabalong. Based on the results of the correlation coefficient, the  $r$ -value of 0.617 means that work stress has a strong relationship with increasing employee performance because the  $r$ -value is close to 1. While the  $r$ -square value or coefficient of determination is 0.381, which means that there is 38.1% variation in employee performance. influenced by work stress, while the remaining 61.9%, % influenced by other factors not examined in this study, such as financial compensation, motivation, leadership, work environment and so on.*

**Keywords : Work Stress on Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM menjadi motor utama organisasi atau perusahaan dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Apapun bentuk dan tujuannya, penciptaan perusahaan didasarkan pada berbagai konsep yang bermanfaat bagi manusia, dan dikendalikan oleh manusia untuk menjalankan misinya. Oleh karena itu, manusia memiliki peran kunci dalam semua operasi bisnis.

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor pelaku dari semua kegiatan yang ada dalam perusahaan, selain sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah yang paling signifikan dan penting dari semua sumber daya yang tersedia untuk sebuah organisasi, baik publik maupun swasta, karena mereka diperlukan untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kekayaan dalam situasi ini menjadi sumber kekayaan perusahaan itu sendiri. Mereka berkembang menjadi perencana, pelaksana, dan pengontrol yang senantiasa berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan dalam rangka pemenuhan misi dan tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil akhir dari pencapaian seorang pekerja secara kualitas dan kuantitas kerja selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2013: 67). Jika kinerja seorang karyawan di bawah standar, dapat ditentukan bahwa karyawan tersebut mungkin memiliki masalah, yang akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Stres karyawan merupakan salah satu faktor penurunan kinerja. Tingkat stres karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Handoko (2012: 193).

Kinerja adalah hasil akhir dari pencapaian seorang pekerja secara kualitas dan kuantitas kerja selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2013: 67). Jika kinerja seorang karyawan di bawah standar, dapat ditentukan bahwa karyawan tersebut mungkin memiliki masalah, yang akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Stres karyawan merupakan salah satu faktor penurunan kinerja. Tingkat stres karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Handoko (2012: 193).

CV Nabilla merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyewaan Tenda, Dekorasi, Kursi, Meja, AC Standing, juga menyalani menangani Event Pelantikan, Peresmian, Wedding, Syukuran dan lain-lain. Dimana dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa sewa maka salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Salah satu fenomena yang terjadi yaitu rata-rata karyawan mengalami stres kerja, karena tingginya beban kerja dan tekanan atau desakan waktu, dimana beban kerja berkaitan dengan banyaknya pesanan tenda dan dekorasi secara bersamaan selain itu adanya tekanan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dalam pencapaian target tersebut, apabila target yang ditetapkan serta waktu yang ditentukan tidak selesai tepat pada waktunya maka karyawan mendapat teguran dari pimpinan dan orang yang memesan, dan hal inilah yang menjadi penyebab stres kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul : **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nabilla di Tanjung Tabalong”**.

## METODE

Dalam penelitian ini, strategi penelitian kuantitatif diadopsi, dilengkapi dengan strategi kualitatif. Menurut Azwar (2012:5), penelitian dengan pendekatan kuantitatif lebih menekankan pada pemeriksaan statistik terhadap data numerik atau angka. Penelitian inferensial pada dasarnya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian melalui kemungkinan kesalahan penolakan.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (library research)

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (field research)

- 1) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada perusahaan CV Nabilla di Tanjung Tabalong.

- 2) Interview

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan CV Nabilla di Tanjung Tabalong yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

- 3) Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip CV Nabilla di Tanjung Tabalong yang ada kaitannya dengan stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

4) Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan tabel yang lebih mendalam tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilla di Tanjung Tabalong.
2. Uji validitas adalah suatu analisis untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item- item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki nilai corrected item total correlation di atas dari 0,30.
3. Uji Reliabilitas adalah analisis untuk mengetahui tingkat kehandalan dari instrument penelitian. Menurut Arikunto (2011:145) bahwa uji reliabilitas digunakan Teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60.
4. Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012 : 83) yaitu:  

$$Y = a + b X + e$$

Di mana :  
 $Y =$  Kinerja karyawan  $X =$  Stres kerja
5. Uji Hipotesis Uji t  

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (ttest) untuk melihat sejauhmana pengaruh (positif/negatif) variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis Regresi Mengenai Stres Terhadap Kinerja Karyawan Untuk melihat sejauh mana pengaruh stres kerja yang diberikan oleh perusahaan CV Nabilla di Tanjung Tabalong terhadap peningkatan kinerja karyawan maka dapat digunakan analisis regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Hasil Olahan Data Regresi Antara Stres Dengan Kinerja Karyawan CV Nabilla Tahun 2022**

Item	Koefisien Regresi	T Hitung	Probability	Ket
(Constan)	5.378	23.353	0,000	Signifikan
Stres kerja	-,619	-6.021	0,000	Signifikan
Signifikan dengan tingkat kepercayaan 95 % R = 0,617 R <sup>2</sup> = 0,381				

Sumber : Dibuat pada tahun 2022

Persamaan regresi untuk menentukan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah:  $Y = 5,378 - 0,619 X$  Berdasarkan penjelasan di atas, koefisien regresi dapat diinterpretasikan dengan nilai  $b_1 = -0,619$ , yang menunjukkan bahwa jika CV Rachmat Makassar menimbulkan tingkat stres kerja, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan nilai  $r = 0,617$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peningkatan stres kerja dengan peningkatan kinerja karyawan karena nilai  $r$  mendekati 1. Koefisien determinasi atau  $r$  Square adalah 0,381, artinya 38,1 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, dan sisanya 61,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi , motivasi , kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Hasil pengujian hipotesis yaitu Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,619. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,617, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan CV

Nabilla di Tanjung Tabalong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Nabilla di Tanjung Tabalong.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2012:202) bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatkan stres, prestasi kerjacenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya alam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Dan jika stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling esktrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan maka akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Nabilla di Tanjung Tabalong
2. Berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai  $r = 0,617$  yang diartikan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan karena nilai  $r$  mendekati 1. Sedangkan nilai  $r$  Square atau koefisien determinasi sebesar 0,381 yang diartikan bahwa sebesar 38,1% variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,9% % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi finansial, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar dalam mengatasi stres kerja, maka perlu ditunjang oleh adanya penanganan konflik antara sesama karyawan.
2. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlunya CV Nabilla di Tanjung Tabalong memperhatikan masalah penanganan pekerjaan agar dapat meningkatkan kerja sama antara atasan dengan bawahan. Hal ini dimaksudkan agar dapat lebih mengurangi beban kerja dengan sesama rekan kerja.

## **REFERENSI**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, Ma'ruf M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit: Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi, cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hartatik Indah Puji, (2014), Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Laksana, Jakarta

- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keempatbelas, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta
- Hermita, 2012, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Hulaifah Gaffar. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Kantor Wilayah X Makassar Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Kaswan. 2016. Peak Performance, Mencapai Puncak Kinerja melalui Pekerjaan yang Bermakna, Thriving, Engagement, Semangat Kerja, dan Mindfulness. Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Noor Aini Aslihan, 2015, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, Skripsi Universitas Negeri Walisongo Semarang.
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Saifuddin Azwar, Metode Penelitian, 2012, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sasono, Eko. 2014. Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol. III, No. 2. Universitas Pandanaran
- Slamet Frengky, 2014, Dasar-Dasar Kewirausahaan, Teori dan Praktik, cetakan kedua,, Penerbit : Indeks, Jakarta
- Sunyoto Danang, 2012, Analisis Validitas dan Asumsi Klasik, cetakan pertama, Penerbit : Gava Media, Yogyakarta
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam, Penerbit :Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Syafri Wirman dan Alwi 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : IPDN Press, Sumedang Jawa Barat
- Wirawan. 2014. Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Yasinta Endah Nastiti, 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen, Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.