

PENGARUH STRES INDIVIDU DAN STRES ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG BANJARMASIN

Dedy Winarno¹, Hairul², Dwi Wahyu Artiningsih³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email: dedy.winarno@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin, apakah stres organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin, apakah stres individu dan stres organisasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel bertujuan atau *purposive sampling* dan pengukuran menggunakan rumus Slovin yaitu sampel karyawan divisi logistik berjumlah 79 orang dari 98 jumlah total populasi karyawan divisi logistik dan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner dengan menggunakan *google form* secara perorangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, stres individu dan stres organisasional masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin, yang dibuktikan oleh hasil uji t (parsial) variabel stres individu yang mempunyai signifikan $0,040 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan variabel stres organisasional yang mempunyai signifikan $0,046 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Serta stres individu dan stres organisasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin, yang dibuktikan oleh hasil nilai signifikansi output uji F sebesar $0,030 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Kata Kunci: Stres, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to know whether individual stress take effect towards employee performance in PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin, whether organizational stress take effect towards employee performance, whether individual stress and organizational stress take effect together toward employee performance in PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin

This study uses quantitative research design with survey methods. The sample used in this study is purposive sampling and measurement use Slovin formula is a sample 79 people from logistics division and data collection use google form questionnaire individually.

Result from studies show that individual and organizational stress each one affected the employee's performance in PT. Indomarco Adi Prima Subdivision Banjarmasin, proven by ttest (parsial) result individual stress variable which has significant $0,040 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) and organizational stress variable which has significant $0,046 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). As well as individual stress and organizational stress influential together towards employee's performance in PT. Indomarco Adi Prima Subdivision Banjarmasin, proven by Ftest output result significant $0,030 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

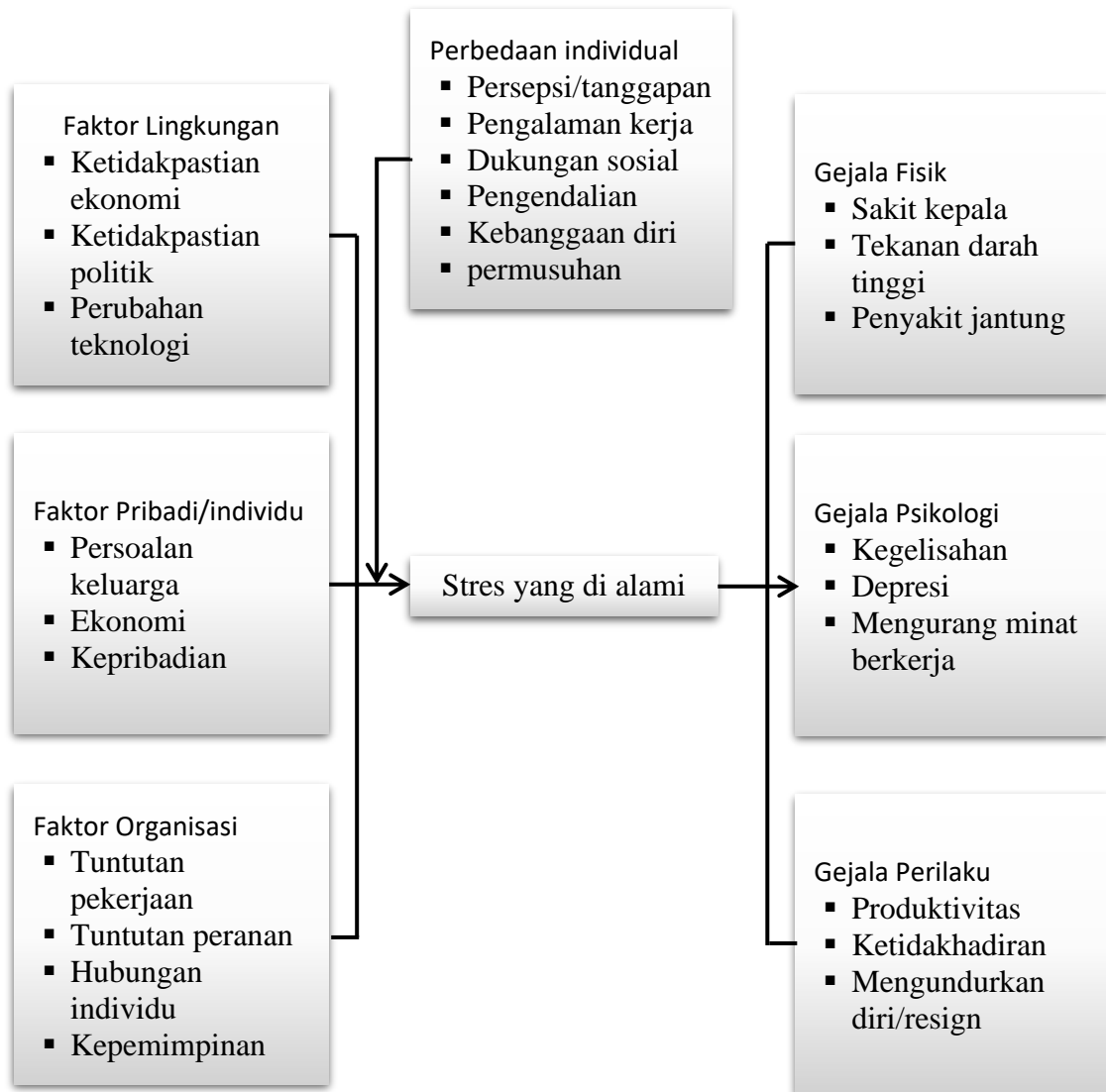
Keywords: Stress, Employee performance

PENDAHULUAN

Posisi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi ialah sangat dominan, karena menjadi motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM atau karyawan ialah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Saat ini, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para karyawan untuk dapat menyesuaikan diri, baik secara fisik maupun psikis. Globalisasi menyebabkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain yang dapat mendatangkan suatu situasi menekan pada tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat menyesuaikan diri maka ia dapat memersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat memicu stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Lantara dan Nusran (2019:72) Stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga didefinisikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Adapun menurut Robbins dan Judge (2013:630) Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis yang dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang diperoleh individu sangat penting tetapi hasilnya tidak dapat dipastikan. Stres terbagi menjadi dua yaitu stres individu dan stres organisasional. Stres tidak selalu buruk, walaupun biasanya dibahas dalam konteks negatif. Stres memiliki nilai positif ketika hal ini menjadi peluang dan menawarkan potensi hasil. Sebagai contoh, banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat dan batas waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka (Afriansyah, 2014:3). Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Tetapi pada taraf tertentu pengaruh stres yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memicu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat menimbulkan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan mengindikasikan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri) (Lantara dan Nusran, 2019:85). Stres juga berhubungan dengan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Soemohadiwidjojo (2015:10) menjelaskan kinerja (*performance*) ialah level pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi pada suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Adapun faktor dan akibat stres dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Faktor dan Akibat Stres



(Sumber: Robbins dan Judge 2013:631)

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan penelitian survei. Yang menjadi subjek penelitian ini adalah PT Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin yang berlokasi di JL. Achmad Yani Km. 20.800 Kecamatan Lianggang Komp. Pergudangan Joni arah Pelaihari. Jarak tempuh sekitar 23 km dari pusat Kota Banjarbaru.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres individual (X_1) dan stres organisasional (X_2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang akan diuji. (2) Data

sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang mungkin tidak bisa didapatkan dari kuesioner. Data di sini lebih pada data internal perusahaan yang mungkin kurang diketahui oleh sampel. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

2. Angket atau Kuesioner

Penyusunan angket tersebut berdasarkan dengan indikator penelitian yang sudah ditetapkan. Angket yang disebarakan terdiri dari 30 soal dengan opsi skala Likert. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan terlebih dahulu dibuat tabulasi. Dan selanjutnya di uji dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap divisi logistik PT. Indomarcos Adi Prima Cabang Banjarmasin berjumlah 98 orang dan sampel pada penelitian menggunakan teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*). Dengan pertimbangan sebagai berikut. (1) Karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan divisi logistik dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan divisi logistik mempunyai beban kerja yang cukup tinggi. (2) Karyawan yang dijadikan responden benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada tujuan penelitian. Ukuran sampel pada penelitian ini didapat dari hasil pengukuran menggunakan rumus Slovin pada tingkat kepercayaan 95% adalah sebanyak 79 orang.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan uji regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (variabel bebas atau X) terhadap variabel dependen (variabel terikat atau Y). sebelum melakukan uji regresi berganda ada beberapa asumsi atau persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi. persyaratan atau asumsi ini dibuktikan melalui serangkaian uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh stres individu terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis statistik untuk variabel stres individu (X_1) secara parsial menunjukkan stres individu (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,129. Jika stres individu meningkat satu kali maka kinerja karyawan logistik akan meningkat sebesar 0,129. Dan hasil uji t (parsial) variabel stres individu (X_1) yang mempunyai signifikan $0,040 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka dapat diartikan bahwa variabel stres individu berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan (Y). Sehingga sesuai dengan hasil penelitian Nasyadizi Nilamsar Noor (2016) yang berjudul "*Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*", hasil analisis regresi dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel stres individu memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variable dimana variabel stres individu bertanda positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Afriansyah (2014) bahwa, stres memiliki nilai positif ketika hal ini menjadi peluang dan menawarkan potensi hasil.

2. Pengaruh stres organisasional terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis statistik untuk variabel stres organisasional (X_2) secara parsial menunjukkan stres organisasional (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $-0,158$. Jika stres organisasional (X_2) meningkat satu kali maka kinerja karyawan logistik akan berkurang sebesar $0,158$. Dan hasil uji t (parsial) variabel stres organisasional (X_2) yang mempunyai signifikan $0,046 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka dapat diartikan bahwa variabel stres organisasional (X_2) berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rachel Natalya Massie (2018) yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*”, menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Suprihanto dkk (Massie, 2018:42) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

3. Stres Individu dan Stres Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t (parsial) masing-masing variabel stres berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, hasil seperti ini juga ditunjukkan pada uji F (Simultan) bahwa variabel stres individu (X_1) dan variabel stres organisasional (X_2) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi output uji F sebesar $0,030 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) yang artinya variabel stres individu (X_1) dan variabel stres organisasional (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Hulaifah Gaffar (2012) dengan judul “*Pengaruh Stres Organiasional Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*”, menyatakan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Hal ini sesuai dengan pendapat Soemohadiwidjojo (2015) bahwa kinerja individu dan kinerja organisasi sangat terkait satu sama lain. Pencapaian tujuan organisasi tentunya sangat dipengaruhi sumber daya yang terdapat dalam organisasi, termasuk anggota yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Pencapaian kinerja organisasi merupakan agregasi atau penjumlahan kinerja dari seluruh divisi yang berada dalam organisasi, sedangkan pencapaian kinerja divisi merupakan agregasi kinerja dari seluruh individu yang tercakup di dalamnya.

Untuk mengetahui kontribusi dari variabel stres individu (X_1) dan stres organisasional (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan didapat dari hasil perhitungan yang terdapat pada nilai koefisien determinasi (R_{square}) adalah sebesar $0,089$ atau $8,9\%$. Hasil tersebut berarti variabel stres individu dan stres organisasional yang digunakan dalam penelitian memberikan sumbangan atau kontribusi sebesar $8,9\%$ terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan $91,1\%$ lainnya berasal dari kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima, yang artinya stres individu (X_1) dan stres organisasional (X_2) berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Stres individu (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin, yang dibuktikan oleh hasil uji t (parsial) variabel stres individu yang mempunyai signifikan $0,040 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$).
2. Stres organisasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin, yang dibuktikan oleh hasil uji t (parsial) variabel stres organisasional yang mempunyai signifikan $0,046 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$).
3. Stres individu (X1) dan stres organisasional (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin, yang dibuktikan oleh hasil nilai signifikansi output uji F sebesar $0,030 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini sebagai berikut.

1. Pihak manajemen PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin sebaiknya lebih memperhatikan karyawannya agar terhindar dari konflik antar pegawai yang dapat mengakibatkan stres individu.
2. Pihak manajemen PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang dapat mengakibatkan stres organisasional. Hal ini penting karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi logistik PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin.
3. Pihak manajemen PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin harus lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat mengakibatkan stres, baik stres individu maupun stres organisasional. Karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi logistik PT. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor atau variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap stres kerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

REFERENSI

Afriansyah, J. Y. (2014). *Stress? So What?!* Jakarta: Gramedia.

Gaffar, H. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Makassar: <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1531>.

Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.

- Massie, R. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2* , 41-49.
- Noor, N. N. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) CabangJawaTimur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 31 No. 1 Februari 2016*, 9-15.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior Global Edition. (Edition 15)*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Soemohadiwidjojo, A. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).