

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus : Kantor
Camat Na IX-X Labuhanbatu Utara**

Ira Hairun Nisa Munthe¹, Regina Julmasita², Dini Lestari³

¹ Mahasiswa, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

² Mahasiswa, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

³ Dosen Pengampu, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹ hairunnisa815@gmail.com, ² julmasitaregina@gmail.com, ³ Dinilestarihasibuan@gmail.com

ABSTRAK

Upaya untuk meningkatkan hasil kerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja dapat terjadi pada setiap individu manusia setiap saat karena stres juga merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Orang sering mengalami stres jika tidak dapat menyesuaikan kehendaknya dengan kenyataan baik dari dalam maupun dari luar dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di kantor camat Na Ix-x. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebagai teknik untuk mendapatkan data dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang pekerja kantor camat Na Ix-x. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 yang dapat menunjukkan hubungan antara kedua variabel.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Efforts to improve employee performance is to pay attention to work stress. Work stress can happen to every human being at any time because stress is also an unavoidable part of human life. People often experience stress if

they cannot adjust their will to reality both from within and from outside themselves. This study aims to determine how much influence work stress has on employee performance at the Na Ix-x sub-district office. This study used a quantitative method by distributing questionnaires as a technique to obtain data and the number of samples in this study were 100 employees of the Na Ix-x sub-district office. Calculations in this study use SPSS version 22 which can show the relationship between the two variables.

Keywords: *Job Stress, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Untuk memahami bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti mengambil obyek penelitian pada kantor Camat Na Ix-x. Dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti memilih judul yang berkaitan dengan “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Na Ix-x.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Camat Na Ix-x?

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Camat Na Ix-x.

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan pada umumnya, dan memberikan wawasan yang lebih baik untuk pengembangan Program Studi manajemen dalam bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia, lebih khusus mengenai masalah stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat memberikan masukan, kontribusi dan informasi bagi perusahaan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada permasalahan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Na Ix-x.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dibuat dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang telah didapatkan, analisis data dari penelitian ini bersifat deduktif dengan hasil penelitian yang melibatkan perhitungan angka dan kuantifikasi data pada makna kejadian yang terjadi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau ringkasan yang dapat dipahami terhadap variabel-variabel yang ada. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan metode Angket dengan menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yaitu yang diperoleh dari Kantor Camat Na Ix-x.

Untuk populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Camat Na Ix-x yang kurang lebih 150 orang karyawan. Berdasarkan populasi penelitian ini peneliti menggunakan sample 100 responden karyawan kantor Camat Na Ix-x.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji Normalitas, dan uji hipotesis.

PEMBAHASAN

A. Stres kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan Orang sering mengalami stres jika tidak dapat menyesuaikan kehendaknya dengan kenyataan baik dari dalam maupun dari luar dirinya.

Gejala Stres menurut Wirawaan dalam Asih, Widhiastuti dan Dewi, (2018) adalah sebagai berikut:

1. fisik

Denyut jantung yang lebih cepat, tekanan darah yang lebih tinggi, mulut dan tenggorokan yang kering, tubuh yang mengeluarkan keringat dingin, rasa sesak napas, kepala yang sakit seperti perut, muka yang pucat, mengigil atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi yang terganggu, dan kehilangan nafsu makan

2. Kognitif

Mudah lupa, kurang konsentrasi, kurang kreatif, kurang produktif, dan kurang kemampuan untuk mengatasi masalah. Anda juga mungkin merasa marah, depresi, cemas, kekhawatiran, berprasangka, curiga, penarikan diri, kelalaian, gugup, gelisah, menggerutu, dan mengalami penurunan toleransi terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, tidak kreatif, dan inovatif.

3. Afektif

emosi yang tidak stabil, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, dan gelisah.

4. Perilaku

Penilaian yang buruk, penurunan konsentrasi, penurunan kreativitas dan produktivitas, dan penurunan kemampuan untuk memecahkan masalah.

Jenis stres menurut Nekoranec & Mosena dalam Saleh, Russeng & Tadjuddin, (2020) mengutarakan Jenis stres, yakni sebagai berikut:

1. Stres Dasar

Dalam kehidupan, stres dapat muncul kapan saja. Stres dasar dapat berasal dari ketegangan yang terjadi pada individu, emosional, keluarga, atau sosial. Biasanya, stres dasar akan hilang dalam beberapa minggu.

2. Stres Akut

Reaksi tubuh terhadap situasi yang mengancam kesehatan fisik atau mental dikenal sebagai reaksi stres akut.

3. Stres Kumulatif

Ketika seseorang mengalami stres yang berkelanjutan, mereka dapat mengalami respon kumulatif, yang dapat meningkat seiring berjalannya waktu. Karena terlalu sering terjadi, jenis stres ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan mental. Sangat penting untuk diingat bahwa mengalami stres ini belum tentu akan membuat seseorang merasa tertekan. Kebanyakan orang mengalami pengalaman tidak dapat mengendalikan stres.

4. Stres Insiden Kritis

Peristiwa yang tiba-tiba, tidak terduga, atau di luar rentang normal, menjadikan sesuatu tidak terkontrol, dan melibatkan persepsi ancaman kehidupan seperti kehilangan fisik atau emosional disebut sebagai insiden kritis. Orang yang terkena bencana alam, kecelakaan yang memakan korban, dan lain-lain biasanya mengalami stres jenis ini.

Indikator Stres Kerja menurut Robbins dalam Massie, Areros dan Rumawas, 2018 yaitu:

1. Tuntutan tugas mengacu pada elemen yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, tata kerja, dan lokasi fisik.
2. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diterima seseorang sebagai hasil dari peran tertentu yang mereka mainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
4. Struktur organisasi, yang merupakan pengakuan organisasi akan kebutuhan untuk mengorganisasikan secara formal cara interaksi anggota organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi, yang merupakan motivasi, arahan, dan tindakan lainnya yang berkaitan dengan interaksi dengan orang lain.

B. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji, (2018:350) menyatakan bahwa: “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya”. Maka bisa dikatakan bahwa Kinerja adalah representasi terkait hasil yang didapat oleh individu ketika mengerjakan tugas yang diberikan dan peran mereka dalam organisasi. Hal ini juga disebut sebagai tingkat berhasil tidaknya seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Armstrong dalam Sopiah & Sangadji, (2018:352) mengatakan bahwa kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Personal factors (faktor Individu) Keahlian, motivasi, dan komitmen adalah contoh faktor individu.
2. leadership factors (faktor kepemimpinan) berkaitan dengan tingkat dukungan dan arahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, dan kelompok kerja.
3. Team Factors (Faktor kelompok kerja/rekan kerja) berkaitan dengan tingkat dorongan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. System factors (faktor sistem) berkaitan dengan sistem metode kerja dan fasilitas yang tersedia oleh organisasi.
5. Contextual/situational (Faktor situasi) atau konteks berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

Karakteristik Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara dalam Silaen, Novia Ruth dkk, (2021:6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. memberikan komitmen yang tinggi
2. Berani mengambil risiko dan menanggung konsekuensi.
3. Ada tujuan yang dapat dicapai dan dapat dicapai.
4. Tujuan harus dicapai dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
5. Umpan positif dari seluruh kegiatan kerja dapat digunakan.
6. Rencana dapat dilaksanakan.

Indikator Kinerja Robbins dalam Sopiah & Sangadji, (2018:351) mengatakan terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kualitas kerja dinilai oleh pemimpin berdasarkan kualitas pekerjaan dan seberapa baik pekerjaan diselesaikan berdasarkan kemampuan dan keahlian karyawan.
2. Kuantitas adalah nilai total yang dihasilkan oleh karyawan, yang biasanya ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit dan aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu didefinisikan sebagai tingkat aktivitas yang telah diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan dianggap sebagai standar untuk menyelesaikan ketunasakan pekerjaan.
4. Efektivitas adalah pengukuran seberapa efektif sumber daya organiassi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) digunakan untuk meningkatkan hasil setiap unit. Kemandirian adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya dan berkomitmen pada pekerjaannya. Ini adalah titik di mana pekerja memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada organisasi.

HASIL

Hasil penelitian yang diteliti pada 100 orang responden karyawan kantor kecamatan Na Ix-x.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan batasan dari r tabel dengan signifikansi 0,05 (5%) dengan kriteira pengujian dengan perhitungan R hitung > R tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, yang dimana jumlah sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 100 orang/responden, sehingga besaran df adalah 100-2=98 dengan taraf nilai signifikan $\alpha = 0,05$ (5%). Maka dalam hal ini peneliti mendapatkan r tabel sebesar 0,1654

a. Uji Validitas X (Stres Kerja)

Uji Validasi Variabel X			
	T hitung	T tabel	Ket
X1	.517**	0,1654	Valid

X2	.633**	0,1654	Valid
X3	.615**	0,1654	Valid
X4	.629**	0,1654	Valid
X5	.667**	0,1654	Valid
X6	.655**	0,1654	Valid
X7	.480**	0,1654	Valid
X8	.643**	0,1654	Valid

b. Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Uji Validasi Variabel Y			
	T hitung	T tabel	Ket
Y1	.682**	0,1654	Valid
Y2	.736**	0,1654	Valid
Y3	.701**	0,1654	Valid
Y4	.323**	0,1654	Valid
Y5	.376**	0,1654	Valid
Y6	.436**	0,1654	Valid
Y7	.551**	0,1654	Valid

Pada tabel diatas, yang dimana dari pernyataan yang berjumlah 7 item sehingga instrumen penelitian dalam mengukur variabel X (Stres Kerja) dan Variabel Y(Kinerja Karyawan) tersebut menunjukkan nilai yang didapatkan bersifat valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menjadi penting dalam penelitian karena tanpa metode ini, hasil yang diperoleh dari penelitian dapat dipertanyakan keabsahannya. Pada akhirnya, hal tersebut dapat mengancam integritas dan kredibilitas penelitian. Untuk

menentukan apakah data reliabel atau tidaknya digunakan batasan yaitu 0,6 reliabilitas kurang 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Variabel	Cronbach's Alpha	N Kritik	Ket
Stres Kerja (X)	.638	0.6	Reabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	.691	0.6	Reabilitas

Dari data diatas, diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y) berketerangan reabilitas dari data yang didapatkan dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat signifikansi yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh yaitu:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53830579
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.057
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.428 ^d
	99% Lower Confidence Interval	.415
	Upper Bound	.441

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,441. Data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal.

4. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.731	1.311		8.186	.000
Stress Kerja	.506	.061	.640	8.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam tabel ini memuat hasil penelitian untuk menguji hipotesis

H_a : “Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.”

H_0 : “Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.”

Dengan taraf signifikan : $\alpha = 0,05$

Dalam uji ini, peneliti mendapatkan nilai yaitu

1. Nilai pada Signifikan yaitu 5% (0,05)

2. $T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$

$$T (0,05/2 : 100-1-1)$$

$$0,025 : 98$$

$$= 1,984$$

Keterangan

n= sampel

k= variabel

nilai yang didapat yaitu :

nilai signifikan $0,000 < 0,05$

$T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$

$8,243 > 1,1984$

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah didapatkan di atas dapat diperoleh hasil bahwa variabel X (Stres Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan tabel uji validitas dan hasil yang didapatkan pada keduanya yaitu bersifat Valid dan pada saat Uji Reabilitas, nilai didapatkan reabel dari data yang didapatkan. Hal ini juga dapat dilihat pada Uji Normalitas dengan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan 0,441 dengan taraf signifikan 5% (0,05) dan hasil data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal.

Dan uji hipotetis dilakukan yang dimana terdapat Uji T yang dimana setelah dihitung dengan tabel yang ada, dimana dilakukan Uji T yang didapatkan yaitu uji $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $8,243 > 1,1984$, maka hasil yang didapat yaitu bahwasannya hipotesis H_0 dari penelitian ini ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bahwasannya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Na IX-X, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Adapun variabel dari stres kerja ini pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $8,243 > 1,1984$, maka hasil yang didapat yaitu bahwasannya hipotesis H_0 dari penelitian ini ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bahwasannya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Keterbatasan penelitian ini dapat menjadi sumber ide untuk pengembangan di masa mendatang, tetapi penelitian ini bertujuan untuk memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh kinerja karyawan penelitian lanjutan. Untuk mencapai kelancaran kerja dan pengembangan individu, kelompok,

dan organisasi, karyawan harus mengurangi beban kerja mereka dan terus mengembangkan kerja sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Wartono. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada karyawan Majalah Mother and Baby). Jurnal Ilmiah Prodi manajemen Universitas Pamalang Vol.4 No 2.
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. eJournal Administrasi Bisnis.
- Massie, Rachael dkk,. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No 2.

