

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung

¹ Muhammad Ibrahim Iskandar, ² Sri Suwarsi, ³ Dudung Abdurrahman

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: baim.iskandar@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Dari latar belakang pemikiran yang telah diuraikan di atas itulah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung, mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai stres kerja, kinerja karyawan, serta pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Sampel sebanyak 30 responden diperoleh dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sementara itu, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan wawancara mendapatkan data primer. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan riset kepustakaan. Analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data secara statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7% sedangkan 75,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Stres kerja, kinerja karyawan*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Stres merupakan masalah yang sering terjadi. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari pekerjaan dan lingkungan kerja, faktor lainnya yang dapat berpotensi menimbulkan stres adalah lingkungan keluarga dan lingkungan sosial. Stres terhadap kinerja dapat berdampak positif dan juga negatif. Berdampak positif apabila stres tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan berdampak negatif apabila stres tersebut justru menurunkan kinerja karyawan di perusahaan. Banyak di antara kita yang merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, dan pernah mengalami stres meskipun dalam tingkat yang amat rendah. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di satu pihak

peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari sebelumnya.

Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam tingkat yang cukup tinggi menjadi semakin terasa. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum. Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Definisi para ahli, antara lain:

Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Anwar Prabu Mangkunegara (2008) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dan tinggi yang dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang terlalu tinggi, iklim kinerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, dan konflik kerja.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari perusahaan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

PT Jayamandiri Gemasejati Motor merupakan salah satu perusahaan retail otomotif yang merupakan salah satu penyedia sepeda motor Yamaha terbesar di Indonesia dengan memiliki banyak cabang dealer yang tersebar di Jakarta dan wilayah Jawa Barat. PT Jayamandiri Gemasejati Motor terus berusaha secara maksimal untuk meminimalisir tingkat stres kerja agar tidak berdampak negatif kepada karyawan yang dapat menurunkan kinerja mereka. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan dalam bisnis yang bergerak dalam bidang retail ini adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan PT Jayamandiri Gemasejati Motor di kota Bandung untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat kecil kemungkinan untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung.**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat Stres Kerja Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung .
2. Untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung .
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung .

B. Landasan Penelitian

Menurut Beehr dan Newman (Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Bernardin Russel (Sudarmanto, 2009) mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Judith Gordon (Nawawi, 2006) Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengukur kemampuan dan hasil yang telah dicapai seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

Teori Keterkaitan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stephen P Robbins-A.Judge (2008:377) dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah. Bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi, atau meski

rendah tetapi berlangsung terus menerus dalam periode lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Meskipun stres bisa bermanfaat bagi kinerja seseorang karyawan.

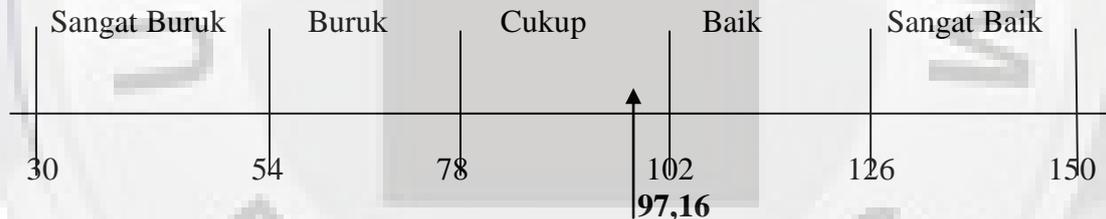
Higgins (dalam Umar, 2005) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2004). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Stres Kerja

| No | Dimensi | Skor rata-rata | Klasifikasi |
|-----------------------|--------------------------|----------------|-------------|
| 1 | Konflik Peran | 99 | Cukup |
| 2 | Beban Kerja | 101,5 | Cukup |
| 3 | Hubungan dalam Pekerjaan | 91 | Cukup |
| Total keseluruhan | | 291,5 | |
| Rata-rata keseluruhan | | 97,16 | Cukup |

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang stres kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar **97,16** yang masuk dalam klasifikasi “Cukup” yang didapat dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi.



Gambar 4.1 Garis Kontinum Hasil Penilaian Variabel Stres Kerja

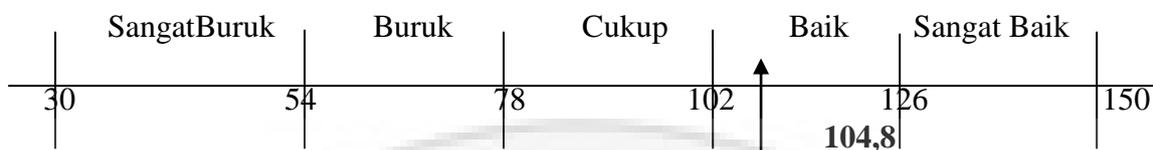
Secara umum berdasarkan garis kontinum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang stres kerja menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator stres kerja sebesar **291,5** dan rata-rata **97,16** yang berada dalam kategori “**Cukup**”. Artinya bahwa responden menilai stres kerja diukur dari 3 dimensi yaitu dimensi konflik peran, beban kerja dan dimensi hubungan dalam pekerjaan yang masuk dalam kategori “**Cukup**”.

Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

| No | Dimensi | Skor rata-rata | Klasifikasi |
|-------------------|-------------------|----------------|-------------|
| 1 | Kualitas Kerja | 104 | Baik |
| 2 | Kuantitas Kerja | 102,5 | Baik |
| 3 | Pelaksanaan Tugas | 105 | Baik |
| 4 | Tanggung Jawab | 108 | Baik |
| Total keseluruhan | | 419,5 | |

| | | |
|------------------------------|--------------|-------------|
| Rata-rata keseluruhan | 104,8 | Baik |
|------------------------------|--------------|-------------|

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar **104,8** masuk dalam klasifikasi “Baik” yang didapat dari nilai rata – rata indikator dari empat dimensi.



Gambar 4.2 Garis Kontinum Hasil Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

Secara umum berdasarkan garis kontinum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang kinerja karyawan menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator kinerja karyawan sebesar **419,5** dan rata-rata **104,8** yang berada dalam kategori “**Baik**”. Artinya bahwa responden menilai kinerja karyawan diukur dari 4 dimensi yaitu dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab masuk dalam kategori “**Baik**”.

Output Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .497 ^a | .247 | .220 | 2.02112 |

a. Predictors: (Constant), Stres kerja

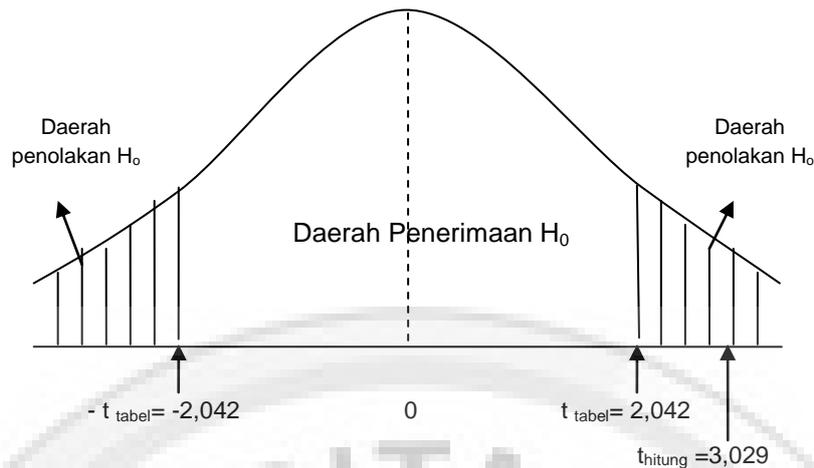
Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui koefisien korelasi stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,497$, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara *stres kerja* (X) dengan kinerja karyawan (Y).

Besarnya sumbangan atau peranan variabel *stres kerja* terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (KD). Koefisien Determinasinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,247 atau sebesar 24,7% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,247 \times 100\% = 24,7\%$), artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *stres kerja* sebesar 24,7% sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil hipotesis Uji T
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.477 | 3.253 | | 4.758 | .000 |
| | Stres Kerja | .597 | .197 | .497 | 3.029 | .005 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)



Gambar 4.3, Kurva Uji t Variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel *stres kerja* (X) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Karena nilai $t_{hitung}(3,029) > t_{tabel}(2,042)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *stres kerja* (X) yang memiliki pengaruh lemah sebesar 24,7% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

D. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa tanggapan responden tentang *stres kerja* menghasilkan total hasil dari keseluruhan indikator *stres kerja* sebesar 291,5 dan rata-rata 97,16 yang berada dalam kategori "Cukup". Artinya tingkat stres kerja karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung yang diukur dari 3 dimensi yaitu dimensi konflik peran, beban kerja, dan dimensi hubungan dalam pekerjaan dinilai "Cukup".
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa tanggapan responden tentang *kinerja karyawan* menghasilkan total hasil dari keseluruhan indikator *kinerja karyawan* sebesar 419,5 dan rata-rata 104,8 yang berada dalam kategori "Baik". Artinya bahwa tingkat kinerja karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung diukur dari 4 dimensi yaitu dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dinilai "Baik".
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar 0,247 atau sebesar 24,7% artinya terdapat pengaruh yang sangat kecil (lemah) sebesar 24,7 % variabel stres kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 2004. Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 1993. *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. USA: Allyn & Bacon .

Malayu SP Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.

Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.

Rivai, Veitzal & Ella Jauvani Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

