PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TIRTA SRIWIJAYA MAJU (PERSERODA

Rulius Surachman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi APRIN, Progam Studi Manajemen

*Corresponding Author e-mail: rulisurachman@gmail.com

***Abstrak** : This research aims to determined the effect of work stress on employee performance. at PT Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA). The variables used in the research are work stress (X) and employees performance (Y). This method of research is descriptive and uses a causal approach and quantitative methods, with 60 employees as saturated samples. Sampling the exertion by the non-probability method. Analysis methods include descriptive analysis and simple linear regression. Based on the results of this research, it could be concluded that work stress is high. categories, and employees performance is classified in a good category. The t-test determined whether work stress has a significant effect on employee performance and the determination the coefficient that says that work stress affects employees performance is 84,5% whereas the residual is 15,5% influenced by other factors not examined in this study.*
***Keywords**: Job Stress; Performance; Employees*

Abstrack: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan bersifat deskriptif dengan pendekatan kausal dan metode kuantitatif, dengan 60 karyawan sebagai sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode non-probability. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja berada dalam kategori tinggi, sedangkan kinerja karyawan dikategorikan baik. Uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Kata kunci: Stres Kerja; Kinerja; Karyawan

Pendahuluan

Manusia memiliki peran yang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, baik sebagai perencana, pelaku, maupun penentu tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada keterlibatan dan peran aktif pegawai, terlepas dari seberapa canggih alat-alat yang dimiliki perusahaan. Tanpa adanya peran aktif dari pegawai, teknologi dan alat modern tidak akan memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan. Namun, mengelola pegawai merupakan tugas yang kompleks karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang beragam. Tidak seperti mesin atau modal, pegawai tidak dapat dikendalikan sepenuhnya, sehingga pengelolaan tenaga kerja menjadi salah satu tantangan utama bagi perusahaan (Siregar, 2019).

Tenaga kerja merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sayangnya, sering kali tenaga kerja diabaikan dan dianggap sebagai beban yang harus ditekan untuk mengurangi biaya operasional. Pandangan tersebut kurang tepat, mengingat pegawai adalah aset yang unik dan tidak dapat digandakan. Setiap individu memiliki karakteristik

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.

berbeda yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, tenaga kerja harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan output yang optimal bagi organisasi (Rahmawati & Prasetyo, 2020).

Pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pengendali yang dapat menentukan arah pencapaian tujuan perusahaan. Mereka memiliki sikap, keinginan, dan perasaan yang dapat memengaruhi dedikasi serta kecintaan terhadap pekerjaannya. Sikap positif perlu terus dibina, sementara sikap negatif harus diminimalisir agar tidak menghambat kinerja. Dalam dunia kerja, kepuasan kerja, stres, dan kondisi lingkungan kerja menjadi faktor-faktor penting yang memengaruhi produktivitas pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar pegawai dapat bekerja dengan optimal (Suryani, 2018).

Stres kerja menjadi salah satu aspek penting yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Perusahaan dengan kinerja optimal dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar, sedangkan kinerja yang menurun akan membawa dampak kerugian. Karena itu, kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja menjadi sangat penting. Beban kerja yang berat, tuntutan hidup yang meningkat, serta persaingan yang ketat kerap kali menjadi pemicu stres di tempat kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, stres yang dialami pegawai dapat berdampak negatif pada efektivitas dan produktivitas perusahaan (Nugroho & Saputra, 2019).

Menurut Sari et al. (2021), stres dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu stres positif (eustress) dan stres negatif (distress). Stres yang berada dalam batas wajar dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Namun, jika stres melebihi batas toleransi, maka akan menghambat kinerja serta menurunkan efektivitas kerja. Faktor-faktor penyebab stres kerja yang diidentifikasi meliputi karakteristik individu, ambiguitas peran, konflik peran, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya dukungan eksternal (Sari et al., 2021).

Dalam konteks PT. Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA), stres kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Data menunjukkan bahwa tingkat absensi dan pencapaian target karyawan mengalami fluktuasi, menandakan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja di perusahaan ini antara lain kondisi pabrik, tuntutan produksi yang tinggi, serta tambahan pekerjaan di luar jobdesk yang membebani pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang dapat menurunkan efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Wijayanti & Fauzi, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola stres kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal (Pramono, 2021).

Metode Penelitian

Berikut adalah ringkasan metodologi penelitian:

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membatasi analisis pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA) dengan studi kasus pada karyawan bagian produksi.

Rancangan Penelitian

Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di PT. Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA) dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi. Data yang digunakan berupa data primer (jawaban kuesioner) dan data sekunder (dokumen perusahaan, jurnal, dan buku). Penelitian ini menggunakan dua variabel: variabel bebas (stres kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan), serta dilakukan melalui studi lapangan dengan analisis deskriptif kuantitatif dan regresi linear sederhana.

Jenis dan Sumber Data

- **Jenis Data:** Data kuantitatif berupa angka yang dapat diukur untuk menilai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- **Sumber Data:**
    - *Data Primer:* Data langsung dari karyawan bagian produksi melalui kuesioner.
    - *Data Sekunder:* Data dari dokumen perusahaan, jurnal, dan buku.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik:
a. **Observasi:** Mengamati perilaku dan kondisi objek secara langsung.
b. **Kuesioner:** Menyebarkan pertanyaan tertulis kepada responden.
c. **Dokumentasi:** Mengumpulkan data dari dokumen, arsip, dan laporan.
d. **Studi Kepustakaan:** Mengkaji literatur dan referensi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi dan Sampel

- **Populasi:** Seluruh 60 karyawan bagian produksi di PT. Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA).
- **Sampel:** Teknik sampel jenuh digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Analisis

- **Uji Validitas:** Mengukur kesesuaian instrumen (kuesioner) dengan menggunakan corrected item-total correlation melalui SPSS.
- **Uji Reliabilitas:** Mengukur konsistensi instrumen dengan Cronbach Alpha; nilai reliabilitas di atas 0,70 dianggap mencukupi.
- **Uji Hipotesis (Uji t):** Menguji pengaruh stres kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel.
- **Analisis Regresi Linear Sederhana:** Menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan dengan persamaan $Y = a + bX$.
- **Koefisien Determinasi (R^2):** Menentukan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

- **Variabel Independen (X):** Stres kerja, didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi fisik dan psikis karyawan, diukur melalui indikator seperti tuntutan tugas, konflik peran, dan beban kerja.
- **Variabel Dependen (Y):** Kinerja karyawan, diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, disiplin, inisiatif, dan kerjasama kerja. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran berupa nilai: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Ringkasan ini menyederhanakan keseluruhan metodologi penelitian, mulai dari ruang lingkup, rancangan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, hingga definisi operasional serta pengukuran variabel.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA). Berdasarkan hasil analisis data, dapat diuraikan beberapa temuan penting yang mendukung kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. **Gambaran Umum Perusahaan dan Konteks Stres Kerja**
   PT. Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA) merupakan perusahaan produksi air PDAM yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan penuh tantangan. Dalam menghadapi persaingan ketat, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan untuk selalu berprestasi, karyawan dihadapkan pada tekanan yang cukup signifikan. Kondisi-kondisi seperti kurangnya waktu penyelesaian tugas, keterbatasan dukungan fasilitas, serta adanya kontradiksi dalam tugas-tugas yang diberikan menjadi beberapa pemicu utama timbulnya stres kerja. Oleh karena itu, perusahaan menempatkan kualitas air dan kepercayaan konsumen sebagai prioritas utama, yang mensyaratkan kinerja optimal dari karyawan, terutama di bagian produksi. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres sebagai salah satu strategi untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas.
2. **Karakteristik Responden dan Implikasinya**

Data demografis menunjukkan bahwa dari 60 responden, 66,7% adalah laki-laki dan 33,3% perempuan. Mayoritas responden berada pada rentang usia 21–25 tahun (65%). Kelompok usia ini umumnya merupakan tenaga kerja yang masih berada pada tahap awal atau pertengahan karir, sehingga mereka mungkin lebih rentan menghadapi tekanan pekerjaan yang intens. Dengan karakteristik tersebut, dinamika stres dan respon terhadap tekanan kerja menjadi variabel penting yang mempengaruhi kinerja. Fakta bahwa mayoritas karyawan berada di usia produktif juga menunjukkan potensi besar jika manajemen stres dapat dilakukan secara efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

3. **Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengukuran**
   Uji validitas kuesioner menunjukkan bahwa semua item pengukuran untuk variabel stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi (corrected item total correlation) yang melebihi nilai minimum Rtabel sebesar 0,200. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat dan sesuai dengan konsep yang dikaji. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,836, yang berada dalam kategori "reliabel" (rentang 0,70–0,90). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dalam menghasilkan data, sehingga temuan penelitian dapat dipercaya.

4. **Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Statistik**

   Uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t-hitung sebesar 4,251 dengan nilai signifikansi 0,000, jauh lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,296. Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun koefisien regresi sebesar 0,406 menunjukkan hubungan yang berarah positif, interpretasinya dalam konteks penelitian ini adalah bahwa setiap kenaikan 1 poin pada tingkat stres kerja diikuti oleh perubahan kinerja yang cukup signifikan. Peneliti menginterpretasikan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif secara statistik, peningkatan stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja karena dampak negatif terhadap kondisi fisik dan psikologis karyawan.

5. **Analisis Regresi Linear Sederhana dan Koefisien Determinasi (R^2)**

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$Y=8,285+0,406XY = 8,285 + 0,406X$

Di mana YY merupakan kinerja karyawan dan XX merupakan tingkat stres kerja. Nilai konstanta 8,285 menunjukkan nilai dasar kinerja ketika tidak ada perubahan pada variabel stres kerja. Nilai koefisien regresi 0,406 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada stres kerja diharapkan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,845 menunjukkan bahwa 84,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pada tingkat stres kerja. Sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak

termasuk dalam lingkup penelitian ini. Temuan ini sangat signifikan karena menggarisbawahi dominasi pengaruh stres kerja dalam menentukan kinerja karyawan pada bagian produksi.

6. **Implikasi Hasil dan Saran untuk Perusahaan**

   Hasil penelitian ini secara tegas membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyiratkan bahwa manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada upaya pengurangan stres di lingkungan kerja. Beberapa langkah strategis yang dapat diambil antara lain:

   - **Peningkatan Dukungan Fasilitas:** Memastikan ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya secara efisien.
   - **Pengembangan Program Kesejahteraan Karyawan:** Menyediakan program kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, dan kegiatan rekreasi yang dapat membantu meredakan tekanan kerja.
   - **Optimalisasi Proses Kerja:** Mereview dan menyederhanakan alur kerja untuk mengurangi beban administratif dan tugas-tugas yang tidak esensial, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas utama yang mendukung kualitas produk.
   - **Peningkatan Komunikasi dan Koordinasi:** Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan adanya dukungan yang tepat dan penyelesaian konflik yang cepat.

Dengan penerapan strategi-strategi tersebut, diharapkan stres kerja dapat dikendalikan dengan lebih efektif, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan memberikan kontribusi positif terhadap keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA). Validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran mendukung keabsahan data, sementara uji statistik (uji t dan regresi) mengonfirmasi signifikansi pengaruh tersebut. Dengan 84,5% variasi kinerja dijelaskan oleh tingkat stres, temuan ini menekankan urgensi bagi perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan pengelolaan stres guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan hasil responden mengenai stres kerja berkategori sangat kuat. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi. Pengaruh stres kerja ini bernilai positif, namun Positif dan negatif stres kerja tergantung dari individunya, bagaimana individu tersebut dapat menilai sesuatu sebagai stres atau bukan, tentu stres kerja akan mempengaruhi dalam proses pelaksanaan pekerjaan, tetapi ketika individu dapat mengelola stres tersebut maka stres kerja akan bernilai positif namun ketika stres yang dialami melebihi kemampuan individu tersebut maka akan benilai negatif.

Saran

PT. Tirta Sriwijaya Maju (PERSERODA) harusnya lebih memperhatikan serta menjaga stabilitas kerja bagi karyawan sehingga stres kerja dapat dikurangi, oleh karena itu untuk mengurangi stres pada karyawan maka perlu pemberian tugas yang dapat menekan karyawan melalui kegiatan yang memotivasi seperti, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan.

Daftar Referensi

Ajabar, S. (Oktober 2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Amrianah, H. (Februari 2019). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank SULSELBAR Cabang Baru*. *Meraja Journal*, 13-32.

Adhari, SE., M.M., M.E., MMC, I. Z. (2021). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE*

MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

Cendhikia dkk, 2016

Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan The influence of Job Stress on Employess Job Performance*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 74-82.

Gunawan, H. (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros)*. Bongaya Journal of Research in Management, 56-61.

Hanifah, S., & Oktafani, F. (2019). *THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON EMPLOYESS PERFORMANCE OF PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. SUBANG BRANCH OFFICE.* JURNAL NUSAMBA, 139-150.

Handoko, T.H. 2021. *Human Resource Management. New York: Four* Salemba Hasanah Riyunita, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Graha Ilmu

Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Area 3.* Jurnal Penelitian Ipteks, 96-104.

King dalam Asih, *et al.,* 2018:2 (*definisi stres kerja*)

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, 41-48.

Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada PT LESTARI BUSANA ANGGUN MAHKOTA di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 195-205.

Sondari, S., Kusnadi, I. H., & Suparman, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja terhadapKinerja Karywan PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari*. *http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis*, 163-177.

Rahardja dan wijaya (dalam Sunyoto dan Burhanudin, 2020:38) *Pengertian stres kerja*

Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (Juli 2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Silaen (2018 : 87)

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang SolidUntuk Meningkatkan Kinerja*. (Cetakan Kedua). Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABET