

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV SURYA TIMUR CEMERLANG

Mohammad Ervin Setyawan
Universitas Wijaya Putra
Jl. Raya Benowo no.1-3 Surabaya Jawa Timur
Ervinnivre10@gmail.com

Abstract

Job Stress is a condition of tension that creates a physical and psychological imbalance, which affects the emotions, thought processes, and conditions of an employee. Job stress is one of the factors that affect employee performance. This study aims to determine the effect of work stress and employee performance and also what percentage of work stress on employee performance. The type of research used in this research is quantitative research. The subject of this research used employees at CV Surya Timur Cemerlang. This study uses a total sample sampling technique that uses the entire total population of 33 respondents. This research scale uses a work stress scale totaling 9 items and an employee performance scale totaling 9 items. Data analysis using simple linear regression techniques and obtained sig results of $0.001 < 0.05$ which means there is an influence of job stress on employee performance. While the r square obtained is 0.208 which means that the effect of job stress on employee performance is 20.8% and 79.2% is influenced by other variables not examined.

Key word : Job Stress, employee performance

Abstrak

Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kinerja karyawan dan juga berapa persentase stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini menggunakan karyawan di CV Surya Timur Cemerlang. Penelitian ini menggunakan teknik total sample sampling yang menggunakan seluruh total populasi yang berjumlah 33 responden. Skala penelitian ini menggunakan skala stres kerja yang berjumlah 9 butir dan skala kinerja karyawan yang berjumlah 9 butir. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana dan diperoleh hasil sig sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan r square yang didapat sebesar 0,208 yang berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,8% dan 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Stres kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Peningkatan dalam memori terkini tidak dapat dihindari, apalagi dihentikan. Kemajuan terus berkembang dengan andal, dan berbagai asosiasi secara teratur menyesuaikan mesin mereka agar lebih andal di masa kini. Kita sebagai manusia harus mengikuti perkembangan zaman. Perubahan ini dikenal sebagai masa globalisasi. Meskipun demikian, masa globalisasi ini memiliki waktunya sendiri, dan kita memasuki periode pergolakan modern 4.0 dan akan menuju ke masa revolusi masyarakat modern 5.0.

Walaupun pada masa ini kebutuhan akan sdm tergantikan dengan adanya mesin serta teknologi, namun di Indonesia peran manusia masih banyak dibutuhkan dan mempunyai fungsi yang krusial didalam mendukung operasional sebuah perusahaan. Saat ini berbagai perusahaan memiliki upaya nyata dalam mengembangkan kemampuan karyawannya untuk meningkatkan kerja karyawan. Dalam pekerjaan faktor utama yang mendukung kemajuan perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia yang produktif.

Sutrisno (2017) menjelaskan pelaksanaan representatif adalah kemajuan seseorang dalam menyelesaikan usaha, perolehan akhir yang dicapai pada individu maupun kumpulan di dalam perkumpulan berdasarkan keahlian serta kewajiban tiap-tiap individu atau seseorang seharusnya bekerja dan bertindak sesuai dengan tugas yang diturunkan kepadanya, serta jumlah, kualitas dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan tugas tersebut. Istilah "kinerja kerja" dan "kinerja aktual" keduanya mengacu pada hal yang sama: "hasil pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang." Kuantitas dan kualitas output seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya itulah yang dimaksud dengan kinerja (atau hasil kerja). Seseorang harus mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugas serta memiliki tingkat motivasi tertentu. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, keterampilan dan motivasi seseorang tidak cukup untuk menyelesaikan suatu tugas. Kinerja, yang pada akhirnya secara langsung tercermin dalam kinerja yang dihasilkan, adalah pemenuhan persyaratan pekerjaan tertentu.

Sebagaimana dikemukakan (Hasibuan, 2013), prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, integritas, dan waktu. Sebagaimana dinyatakan dalam (Wibowo, 2010), apa yang Anda lakukan dan apa yang Anda dapatkan darinya adalah kinerja. Kinerja karyawan yang buruk seringkali disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak nyaman, gaji yang rendah atau tidak ada sama sekali, kurangnya motivasi, dan kemungkinan ketidakpuasan di tempat kerja. Ada banyak faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan, hubungan dengan rekan kerja, dan gaya kepemimpinan atasan merupakan contoh faktor eksternal. Pengetahuan, kepribadian, sikap, dan perilaku yang relevan dengan kinerja adalah faktor-faktor itu sendiri. keterampilan dan kemampuan, motivasi terkait pekerjaan, kepuasan kerja, dan stress terkait pekerjaan

Salah satu alasan penurunan kinerja karyawan adalah *Jobdesk* yang tidak sesuai

dengan kontrak kerja, tidak diberikan upah selama bekerja lebih lama dari yang dibutuhkan, adanya bentrok dengan kolaborator yang menyebabkan pekerja merasa canggung. Perusahaan semestinya cepat serta tanggap untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, khususnya karyaawan, karena hal ini berdampak buruk bagi organisasi baik dalam hal kepercayaan dari klien maupun dari kekurangan waktu yang diperoleh organisasi. Sementara itu, untuk memberikan jawaban guna lebih mengevaluasi sistem pengendalian manajemen, Organisasi dapat mensurvei kerangka kendali administrasi, hal ini dikarenakan kerangka kendali administrasi merupakan instrumen yang digunakan oleh asosiasi untuk menjamin setiap delegasi menyelesaikan kegiatan sesuai dengan tujuan dan prosedur organisasi. Dengan kesebandingan tujuan tersebut, diyakini perwakilan akan terus digenjut dan eksibisi mereka tidak akan berkurang dalam kegiatan masing-masing organisasi.

Ketidakpuasan disebabkan oleh tingkat stres yang tinggi dan tingkat motivasi yang rendah. Sinambela et al (2022) menjelaskan Tekanan Kerja adalah sensasi stres yang dirasakan oleh pegawai bahkan dengan pekerjaan. Tekanan kerja ini harus terlihat dari kehadiran diri sendiri, termasuk ketidakamanan yang mendalam, perasaan tidak nyaman, suka dipisahkan dari orang lain, kesulitan tidur, merokok yang tidak perlu, tidak mampu untuk bersantai, gelisah, tegang, cemas, denyut nadi meningkat dan mengalami gangguan perut. mengundurkan diri atau mencari posisi baru, atau melakukan sesuatu dengan niat keluar dari perusahaan; keinginan (aspirasi), khususnya rekomendasi untuk peningkatan; Semua bentuk serikat pekerja dan loyalitas termasuk berdiri untuk organisasi dalam menghadapi kritik dari luar, percaya bahwa manajemen akan "melakukan hal yang benar", dan menunggu keadaan menjadi lebih baik. Jika Atasan secara pasif membiarkan masalah seperti ketidakhadiran terus-menerus dan keterlambatan menjadi lebih buruk, kinerja karyawan akan menurun dan tingkat kesalahan akan meningkat.

Ada banyak jenis stress, Stres biasa disebut dengan tekanan, kecemasan, dan kekhawatiran terhadap suatu masalah. Stres

kerja didefinisikan oleh Institut Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (1999) sebagai respons emosional dan fisik seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan, keinginan, dan sumber daya mereka. (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2007) juga menyatakan bahwa stres adalah respon adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan merupakan hasil dari setiap tindakan, keadaan, atau peristiwa yang membebani tuntutan tertentu pada seseorang. Kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan stres dan kepuasan kerja. Produktivitas karyawan terganggu atau berkurang dengan meningkatnya stres kerja (Harianodkk, 2008 dalam Santoso et al., 2018).

Faktanya, semua bisnis dan institusi kurang memperhatikan stres di tempat kerja. Salah satunya adalah di CV Surya Timur Cemerlang ada beberapa pegawai yang kecewa dan memiliki pandangan yang terfokus pada kekuatan motivasi yang mereka dapatkan mengingat kewajiban dan kewajiban pekerjaan yang diberikan, membuat para pekerja ini menjadi lesu, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, tidak serius dalam melakukan partisipasi kerja dan waktu di tempat kerja sehingga tidak sesuai pedoman pulang pergi kerja tidak tepat waktu. CV Surya Timur Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha distribusi barang peralatan dapur dan kebersihan yang beralamat di Margomulyo Permai blok AE 7 yang sudah berdiri tahun 2010 yang bermula dagang barang pecah di Pusat Grosir di Surabaya dan pindah ke margomulyo tahun 2013 dan menjadi distributor peralatan dapur dan kebersihan. Dalam CV Surya Timur Cemerlang tersebut mempunyai beberapa divisi yaitu seperti Pemasaran, Penagihan, perpajakan, Kepala gudang, Staff gudang dan memiliki 33 karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan 10 karyawan di CV Surya Timur Cemerlang mengenai situasi kerja, menunjukkan bahwa karyawan menganggap bobot yang diberikan terlalu berlebihan dan ada tekanan yang dialami atau teror antara orang satu dengan yang lain, yang menimbulkan perebutan dari berbagai perkumpulan. Hal ini terlihat dari

tidak adanya tenaga perwakilan dalam menjalankan tanggung jawabnya dan akan menghambat pekerjaan yang kini menjadi kewajiban para pekerja tersebut. Selain itu, pertanyaan yang sering muncul yang mengarah pada pertikaian antara rekanan yang menimbulkan kontras penilaian yang menyebabkan perwakilan merasa putus asa dan ini mengakibatkan perasaan tidak stabil pada pekerja. Yang pada akhirnya akan terikat untuk lepas kendali secara efektif dan menjadi lebih halus dalam mengelola masalah apa pun. Beberapa karyawan yang lain merasa stres tidak hanya karena pekerjaan tetapi juga faktor diluar pekerjaan seperti finansial yang kurang stabil, anak yang membutuhkan perhatian lebih dari ibunya. Jarak rumah dengan kantor jauh dan melewati jalan macet sehingga tingkat kelelahan dan stress karyawan meningkat. Salah satu dampak dari stres adalah tingkat absensi karyawan yang bersifat cenderung tinggi. Hasil observasi yang dilakukan peneliti selama melakukan penelitian menunjukkan bahwa ada dua sampai empat karyawan yang terlambat masuk kerja setiap harinya.

Adapun kondisi kinerja karyawan bisa dilihat dari data yang diperoleh dari perusahaan, tingkat absensi di CV Surya Timur Cemerlang selama beberapa tahun ini dari tahun 2018-2022 didapatkan. Tahun 2018 tercatat sebanyak 5% karyawan absen dikarenakan izin, 5% absen dikarenakan sakit dan 6% absen dikarenakan *alpha* dengan total karyawan sebanyak 35 karyawan dan tingkat absensi sebesar 16% pertahun. Tahun 2019 tercatat sebanyak 8% karyawan absen dikarenakan izin, 6% absen dikarenakan sakit dan 9% absen dikarenakan *alpha*, dengan tingkat absensi sebesar 23% pertahun. Tahun 2020 tercatat sebanyak 8% karyawan absen dikarenakan izin, 8% absen dikarenakan sakit dan 7% absen dikarenakan *alpha*, dengan total karyawan sebanyak 35 karyawan dengan tingkat absensi sebesar 23% pertahun. Tahun 2021 tercatat sebanyak 6% karyawan absen dikarenakan izin, 4% absen dikarenakan sakit dan 8% absen dikarenakan *alpha*, dengan total karyawan sebanyak 33 karyawan dengan tingkat absensi sebesar 18% pertahun. Tahun 2022 tercatat sebanyak 5% karyawan absen dikarenakan izin, 6% absen dikarenakan sakit dan 9% absen dikarenakan *alpha*, dengan total

karyawan sebanyak 33 karyawan dengan tingkat absensi sebesar 20% pertahun.

Dari uraian yang telah dijelaskan, dalam waktu 5 tahun terakhir (2018-2022) menunjukkan bahwa tingkat absensi di CV Surya Timur Cemerlang masih tinggi. Berdasarkan dari data yang diatas dapat dilihat bahwa tingkat partisipasi yang representatif tidak dapat diandalkan dengan norma kerja yang ditetapkan oleh perusahaan CV Surya Timur Cemerlang. Alasan karyawan tidak absen atau bolos kerja adalah tingkat stress yang tinggi di tempat kerja, tenaga dan pikiran yang lelah atau bahkan karyawan mengalami *burnout* ditempat kerja yang menyebabkan karyawan membutuhkan cuti. Secara negatif, tekanan kerja sangat mempengaruhi pegawai dan perusahaan yang sebenarnya. Selain berdampak pada tingkat absensi karyawan. Stress juga mempengaruhi tingginya tingkat *Turnover* atau keluar masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan

Berikut data yang didapat dari perusahaan perihal tingkat keluar masuknya karyawan di CV Surya Timur Cemerlang tahun 2018-2022. Pada tahun 2018 terdapat satu karyawan yang bergabung tanpa adanya karyawan yang *resign* dari perusahaan dan didapatkan total 35 karyawan. Pada tahun 2019 terdapat dua karyawan yang bergabung dan terdapat tiga karyawan yang *resign* dari perusahaan dan didapatkan total 34 karyawan. Pada tahun 2020 terdapat satu karyawan yang bergabung dan tanpa adanya karyawan yang *resign* dari perusahaan dan didapatkan total 35 karyawan. Pada tahun 2021 tidak ada karyawan yang bergabung dan terdapat dua karyawan yang *resign* dari perusahaan dan didapatkan total 33 karyawan. Pada tahun 2019 terdapat satu karyawan yang bergabung dan terdapat satu karyawan yang *resign* dari perusahaan dan didapatkan total 33 karyawan.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada CV Surya Timur Cemerlang mengalami penambahan dan pengurangan (perubahan) secara konsisten. Namun, jumlah karyawan yang keluar hampir berpasangan dengan jumlah karyawan yang masuk pada waktu yang hampir bersamaan. Ini mengusulkan kesempatan bahwa pihak pimpinan di CV Surya Timur Cemerlang cukup dapat membuat perasaan terhibur dalam tingkat

pekerjaan perwakilan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pegawai yang membuat perasaan terhibur pada angkatan kerja untuk pergi secara sukarela atau harus dipaksa keluar oleh perusahaan meskipun tidak banyak keluar masuknya karyawan di tahun 2019-2022.

Penelitian oleh Rindorindo dkk. (2019) tentang dampak tekanan kerja dan pemenuhan pekerjaan terhadap eksekusi representatif menjelaskan bahwa tanggung jawab dan pemenuhan pekerjaan berhubungan dengan eksekusi representatif. Meskipun tanggung jawab dan tekanan kerja mempengaruhi eksekusi perwakilan, pemenuhan pekerjaan membuat perbedaan yang positif dan luar biasa. Ketegangan kerja dan tekanan kerja yang diestimasi dengan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi memiliki hubungan yang sangat mengesankan yaitu sebesar 72,3% dengan pelaksanaan representatif. Di Inn Gran Puri Manado, ada area kekuatan utama untuk pameran representatif dan tanggung jawab, tekanan kerja dan pemenuhan pekerjaan. Eksekusi perwakilan di Penginapan Gran Puri Manado sangat dipengaruhi oleh tanggung jawab. Perwakilan di Penginapan Gran Puri Manado pada dasarnya berkinerja kurang baik ketika mereka mengalami tekanan dalam bekerja. Pekerja di Penginapan Gran Puri Manado memiliki hubungan yang positif dan sangat besar dengan eksekusi dalam kaitannya dengan pemenuhan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo dkk (2019) tentang dampak tekanan kerja, tempat kerja dan pemenuhan pekerjaan terhadap eksekusi perwakilan menjelaskan efek lanjutan dari tinjauan ini: tekanan kerja memiliki dampak positif namun tidak terlalu besar terhadap eksekusi perwakilan PT Aneka Gas Industri di Lampung, tempat kerja memiliki dampak positif namun tidak terlalu besar terhadap eksekusi perwakilan PT Aneka Gas Industri di Lampung, sedangkan pemenuhan pekerjaan berpengaruh terhadap eksekusi perwakilan PT Aneka Gas Industri di Lampung.

Penelitian oleh Yasa & Dewi (2019) tentang dampak tekanan kerja dan pemenuhan pekerjaan terhadap pelaksanaan representatif pada kelompok penjangkauan UD Surya Raditya Negara menemukan bahwa (1)

terdapat hubungan yang positif dan sangat besar antara tekanan kerja dengan pemenuhan kerja pekerja, (2) terdapat hubungan yang negatif dan sangat besar antara tekanan kerja dengan pelaksanaan representatif, (3) terdapat hubungan yang negatif dan sangat besar antara tekanan kerja dengan pelaksanaan pekerja, dan (4) terdapat hubungan yang positif dan sangat besar antara tekanan lingkungan kerja dengan pelaksanaan representatif, (3) ada hubungan negatif dan kritis antara tekanan kerja dan pelaksanaan pekerja, dan (4) ada hubungan positif dan kritis antara tekanan kerja dan pemenuhan kerja pekerja. Hal ini didukung oleh persepsi pendahuluan yang dilakukan dengan menyampaikan jajak pendapat kepada 30 perwakilan transaksi di UD Surya Raditya terkait tekanan kerja dan pemenuhan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di cv Surya Timur Cemerlang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa teknik pemeriksaan kuantitatif dapat mengukur strategi eksplorasi yang tepat digunakan untuk berkonsentrasi pada populasi tertentu atau menguji dan memecah informasi menggunakan instrumen penelitian dan pemeriksaan informasi bersifat kuantitatif/faktual dan diharapkan dapat menguji spekulasi yang ada.

Subjek penelitian ini menggunakan karyawan di CV Surya Timur Cemerlang. Penelitian ini menggunakan teknik total sample sampling yang menggunakan seluruh total populasi yang berjumlah 33 responden. Kriteria dalam penelitian ini, yaitu :

1. Karyawan yang berusia 18 sampai 35 tahun.
2. Karyawan yang meliputi bagian :
 - a. Staff gudang
 - b. Staff kantor
3. Karyawan berjenis kelamin Laki-laki dan perempuan
4. Karyawan yang mengalami stres kerja

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan skala likert 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju dengan bobot 5, Setuju dengan bobot 4, Netral dengan bobot 3, tidak setuju dengan bobot 2, tidak setuju dengan bobot 1. Pada skala stres kerja dan kinerja karyawan, peneliti mengadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah & Siswato (2015) dengan 9 aitem valid pada skala stres kerja dan 9 aitem valid pada skala kinerja karyawan. Pada skala stres kerjadiperoleh nilai reliabilitas (α) sebesar 0,727. Skala kinerja karyawan diperoleh nilai reliabilitas (α) sebesar 0,781.

Hasil dan Pembahasan

Responden penelitian ini adalah 33 karyawan CV Surya Timur Cemerlang yang kemudian di deskripsikan berdasarkan lama bekerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Jabatan.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 tahun	6	18%
2	3 tahun	7	22%
3	4 tahun	4	12%
4	5 tahun	6	18%
5	6 tahun	1	3%
6	7 tahun	2	6%
7	8 tahun	3	9%
8	9 tahun	2	6%
9	10 tahun	1	3%
10	13 tahun	1	3%
Total		33	100%

Berdasarkan tabel 1, diketahui jumlah sampel yang memiliki durasi lama bekerja 1 tahun sebanyak 6 responden (18%), lama bekerja selama 3 tahun sebanyak 7 responden (22%), lama bekerja selama 4 tahun sebanyak 4 responden (12%), lama bekerja selama 5 tahun sebanyak 6 responden (18%), lama bekerja selama 6 tahun sebanyak 1 responden (3%), lama bekerja selama 7 tahun sebanyak 2 responden (6%), lama bekerja selama 8 tahun sebanyak 3 responden (9%), lama bekerja selama 9 tahun sebanyak 2 responden (6%),

lama bekerja selama 10 tahun sebanyak 1 responden (3%), lama bekerja selama 13 tahun sebanyak 1 responden (3%).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	22	66%
2	Perempuan	11	34%
Total		33	100%

Berdasarkan tabel 2 diketahui jumlah sampel berjenis kelamin Laki laki sebanyak 22 responden (66%), sampel berjenis kelamin Perempuan sebanyak 11 responden (34%).

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	2	6%
2	SMP	3	9%
3	SMA	19	57%
4	SMK	7	22%
5	Strata 1	2	6%
Total		33	100%

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan	α	Keterangan
X	X1.1	0,37	0,029	Valid	0,727	Reliable
	X1.2	0,532	0,001	Valid		
	X1.3	0,576	0	Valid		
	X2.1	0,683	0	Valid		
	X2.2	0,337	0,048	Valid		
	X2.3	0,337	0	Valid		
	X3.1	0,572	0	Valid		
	X3.2	0,523	0,001	Valid		
	X3.3	0,508	0,002	Valid		
Y	Y1.1	0,812	0	Valid	0,781	Reliable
	Y1.2	0,876	0	Valid		
	Y1.3	0,77	0	Valid		
	Y2.1	0,779	0	Valid		
	Y2.2	0,773	0	Valid		
	Y2.3	0,771	0	Valid		
	Y3.1	0,77	0	Valid		
	Y3.2	0,696	0	Valid		
	Y3.3	0,747	0	Valid		

Berdasarkan tabel 3 diketahui jumlah sampel dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 2 responden (6%), dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 3 responden (9%), dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 19 responden (57%), dengan tingkat pendidikan SMK sebanyak 7 responden (22%), dengan tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 2 responden (6%).

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Staff kantor	13	40%
2	Staff Gudang	20	60%
Total		33	100%

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui jumlah sampel dengan jabatan staff kantor sebanyak 13 responden (40%), dengan jabatan staff gudang sebanyak 20 responden (60%).

Berdasarkan hasil pengujian kualitas instrumen gambaran umum di atas dengan setiap pernyataan mendapatkan nilai r yang lebih besar dari 0,3, maka instrumen pengujian secara keseluruhan dipandang signifikan. Jika variabel yang diteliti memiliki Cronbach's alpha (α) > 60% (0.60) maka variabel tersebut dipandang kuat, pada umumnya Cronbach's alpha (α) < 60% maka variabel tersebut samar-samar. Uji reliabilitas menghasilkan tabel di atas dengan tegas dapat dimengerti dengan alasan bahwa nilai Cronbach Alpha dari faktor tanggung jawab dan pelaksanaan delegasi lebih besar dari 0,60.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters	Mean	0
	Std. Deviation	3,3574624
	Absolute Positive	0,09
Most Extreme Differences	Negative	0,077
		-0,09
Kolmogorov-Smirnov Z		0,517
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,952

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya $0,95 > 0,05$. Dapat diartikan bahwa nilai residual data berdistribusi normal.

Tabel 8
Hasil Uji Linieritas

	F	Sig.
Linearity	1.650	0.160

Berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dinyatakan linier dikarenakan koefisien signifikansinya $0,160 > 0,05$.

Tabel 9
Hasil uji Regresi Linier Sederhana

Model	B	Std. Error	Sig.
(Constant	46,60113	3,029798	0.000
Stres kerja	-0,45428	0,159163	.008

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana sebagai uji hipotesis dalam penelitian ini, diketahui signifikansi (Sig.) sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa Ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,456	0,208

Dari hasil uji koefisien determinasi di atas yang telah dilakukan di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,208, dan itu menyiratkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap pelaksanaan pekerja adalah 20,8%, sedangkan 79,2% dipengaruhi oleh perbedaan faktor yang tidak diperiksa.

Pembahasan

Hasil dari uji regresi linier sederhana antara faktor stres kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.008 < 0.05$, dan hal ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja berdampak pada variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan di CV Surya Timur Cemerlang. Hal ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Tri Warsono (2017) mengenai pengaruh tekanan kerja terhadap eksekusi representatif di Majalah Mother And Child, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar antara tekanan kerja dengan eksekusi representatif di Majalah Mother And Child, yang ditunjukkan dengan koefisien hubungan sebesar 0,880 dan koefisien determinasi sebesar 77,44%. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh sebesar 77,44% terhadap eksekusi, sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam satu eksplorasi lagi yang diarahkan oleh Santoso et al. (2018) tentang Dampak Beban Kerja terhadap Pelaksanaan Pekerja di PT PLN (Persero) Wilayah Bintaro Tangsel, secara khusus Stres Kerja (X) secara signifikan mempengaruhi Pelaksanaan Pekerja (Y), dari efek samping estimasi yang menggunakan koefisien determinasi diperoleh hasil 56,85%, hal ini menyiratkan bahwa pertunjukan agen dipengaruhi oleh tekanan kerja sebesar 24,8%, sedangkan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh elemen yang berbeda. Sementara itu, penelitian yang diarahkan oleh Massie dkk. (2018) tentang dampak Bobot Pekerjaan terhadap pelaksanaan pekerja di Kantor Administrasi It Center Manado menunjukkan hasil dari nilai R Square sebesar 0,152 ketika digunakan sebagai persentase adalah 15,2%. Nilai ini menyiratkan bahwa dampak Bobot Pekerjaan terhadap Pelaksanaan Perwakilan adalah 15,2%, sedangkan 84,8% dari Pelaksanaan Pekerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Konsekuensi dari relasi langsung langsung menunjukkan nilai R Square sebesar 0,208, dan hal ini mengimplikasikan bahwa dampak dari bobot pekerjaan terhadap pelaksanaan perwakilan adalah sebesar 20,8%, sementara 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Mengenai faktor-faktor yang tidak diperiksa dalam kerangka pemikiran tersebut, misalnya, dalam penelitian Al-Ayyubi (2019) mengenai dampak budaya hierarki terhadap pelaksanaan perwakilan dengan inspirasi kerja sebagai variabel perantara, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian tersebut memiliki dampak positif dan sangat besar dengan angka probabilitas $0,000 < 0,05$, karena budaya berjenjang yang bervariasi berdampak pada inspirasi kerja sebesar 0,833. Elemen budaya yang beragam memiliki dampak yang jelas sebesar 0,542 terhadap pelaksanaan kerja. Untuk sementara, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki dampak nyata sebesar 0,788 terhadap kinerja pegawai. Satu lagi tinjauan yang diarahkan melalui Carollina (2017) tentang Pemeriksaan Dampak Tanggung Jawab pada Pameran Perwakilan Administrator di PT GIKEN Accuracy INDONESIA, Mengingat konsekuensi dari uji

kambuh yang dipimpin, ditemukan bahwa konsekuensi estimasi thitung 3,932 lebih penting daripada ttabel 1,666 dengan tingkat besar ttabel 0,000 dan nilai alfa 0,05. Karena nilai signifikansi t lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tanggung jawab interior terhadap presentasi administrator. Satu lagi tinjauan yang diarahkan oleh Sutrisno (2017) tentang dampak disiplin kerja dan pemenuhan pekerjaan terhadap pelaksanaan perwakilan, dari pengujian yang diarahkan, menghasilkan nilai Sig $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada saat yang sama ada dampak penting antara disiplin dan pemenuhan terhadap pelaksanaan pekerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV Surya Timur Cemerlang dengan dibuktikan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel stres kerja secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
2. Nilai *r square* 0,208 yang berarti bahwa pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,8%, sedangkan 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, R., & Siswato. (2015). Stres Kerja , Pengaruh Nya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja. *El-Dinar*, 3(1), 27–40.
- Al-Ayyubi, M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265–272.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara*.
- Ivancevich, Konopaske, & Matteson. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania) Edisi Tujuh. *Erlangga*.
- Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Eli Retnowati, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Samsul

- Arifin, Louise Elizabeth Radjawane, Fayola Issalillah, & Rafadi Khan Khayru. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52. <https://doi.org/10.55606/juprit.v1i4.616>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Santoso, D., Lianasari, -, & Wardoyo, P. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang. *Neo-Bis*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.21107/nbs.v11i2.3452>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (21st ed.). Alfabeta. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=20670>
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>
- Tri Warsono. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wibowo. (2010). Budaya Organisasi. *PT Raja Grafindo Persada*.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). *MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya . Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerj.* 8(3), 1203–1229.