

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
PTHERONA EXPRESS KANTOR PUSAT PAMULANG**

Komarudin
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
komarudin_101263@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan stress kerja terhadap kinerja pegawai PT HeronaExpres kantor pusat Pamulang.

Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif sedangkan teknik pengumpulan data dengan teknik Wawancara, Kuesioner dan Observasi., teknik kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 75 pegawai untuk mengumpulkan data dengan meminta setiap pegawai menjawab setiap pertanyaan yang tertera pada angket, teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung kepada pegawai yang sedang bekerja.

Berdasarkan analisis yang penulis lakukan, terdapat hubungan yang kuat antara stress kerja dengan kinerja pegawai dengan melalui perhitungan analisis Korelasi Product Moment, maka diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,601 dengan demikian terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel (X) dengan (Y). Untuk mengetahui besarnya hubungan digunakan Koefisien Determinasi (KD) yang diperoleh 36,12% hal ini membuktikan bahwa besarnya hubungan stress kerja terhadap kinerja pegawai dan sisanya (100% - 36,12%) sebesar 63,88% dipengaruhi beberapa faktor lain. Berdasarkan hasil Uji Signifikan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,423 > 1,993$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka stress kerja (X) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the relationship of work stress on employee performance of PT HeronaExpres Pamulang head office.

The research method used is Quantitative Descriptive while the data collection technique with Interview technique, Questionnaire and Observation., Questionnaire technique is done by spreading the questionnaire to 75 employees to collect data by asking each employee to answer each question listed in the questionnaire, observation techniques by making observations directly to employees who are working.

Based on the analysis that the writer do, there is a strong correlation between work stress with employee performance through Product Moment Correlation analysis calculation, it is known that correlation value is 0,601 so there is strong positive relationship between variable (X) with (Y). To find out the amount of cilnya relationship used Coefficient Determination (KD) obtained 36.12% it proves that the magnitude of the relationship stress work employee performance and the rest (100% - 36.12%) of 63.88% influenced by several other factors. Based on the results of Significant Test then that is $6.423 > 1.993$ which means

that rejected and accepted, then work stress (X) has a significant relationship to employee performance (Y).

Keywords: *Stress Work and Performance of Employees*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat saat ini akan dituntut secara profesionalitas tinggi terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sehingga menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Sasono (2004:5) 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". Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan.

PT Herona Express adalah salah satu perusahaan ekspedisi muatan kereta api yang bergerak di bidang jasa pelayanan pengiriman via kereta api dan truck box ke lebih dari 50 kota di Pulau Jawa, Bali dan Madura. PTHerona Express yang berkantor pusat di Komplek Perkantoran Ogie Plaza, Jl. Siliwangi No.8 Pamulang Tangerang Selatan telah melayani lebih dari 43 tahun kepada masyarakat akan jasa pengiriman paket barang. Di Kantor Pusat, selain kegiatan manajemen administrasi, juga terdapat pelayanan dan bengkel perawatan kendaraan. PTHerona Express melaksanakan kegiatan pengiriman paket dan dokumen melalui kereta api, seperti kereta gajayana, turangga, harina, malabar, sri tanjung dan parcel. Disamping kereta api, juga tersedia armada truck box container.

"Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Anwar Prabu Mangkunegara, 2010:67). Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang pegawai sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sarana yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai PTHerona Express Kantor Pusat Pamulang"**.

B. Perumusan Masalah

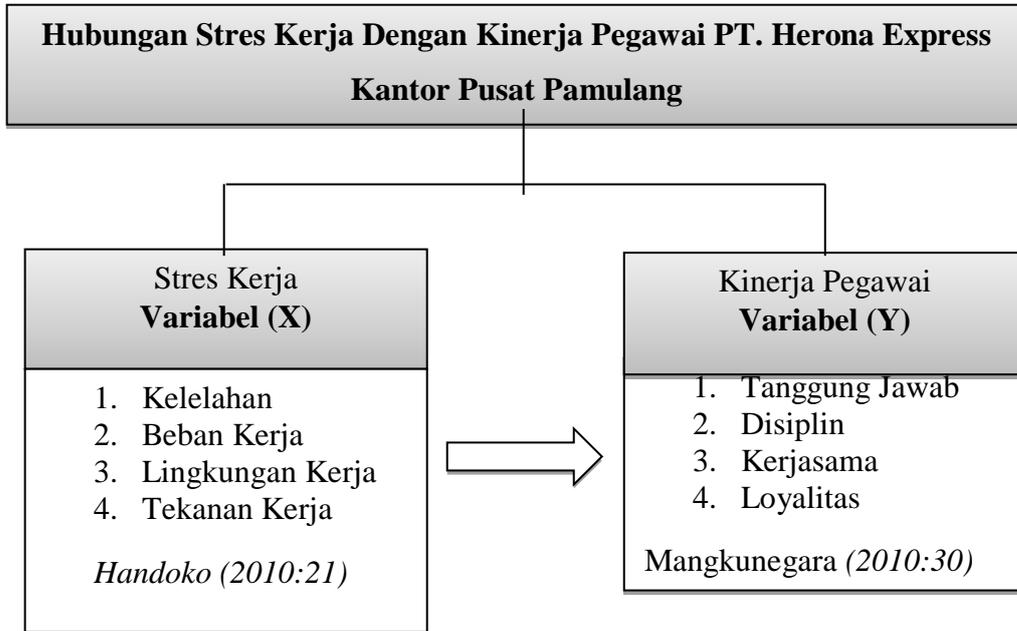
Berdasarkan latar belakang, indentifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja pegawai pada PTHerona Express kantor pusat di Pamulang ?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada PTHerona Express kantor pusat di Pamulang ?

3. Bagaimana hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai pada PTHerona Express kantor pusat di Pamulang ?

C. Kerangka Berfikir

Secara sistematis model konsep yang menggambarkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres (Siagian, 2010:300).

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011 : 17) “Stres sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) “Stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi”. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011:157) “Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur,

merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Menurut Handoko (2010:200) “Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antar karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

B. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam startegic planning suatu organisasi. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) mengemukakan bahwa:”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

Moehersono (2010: 11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi “Kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuaman organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) “Kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yng ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif”. Sedangkan Wibowo (2011:7) mengatakan bahwa “Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja”. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi. Kinerja juga dapat diartikan

sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Adapun populasi penelitian atau jumlah keseluruhan pegawai kantor pusat PTHerona Express Pamulang pada saat penelitian dilaksanakan adalah tujuh puluh lima (75) orang pegawai.

2. Sampel Penelitian

Pada penelitian ini untuk menentukan sampel digunakan metode sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian sebanyak 75 pegawai atau responden.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data, untuk tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif, kualitatif dengan data kuantitatif yang dijabarkan dalam bentuk pertanyaan merupakan hasil analisis data yang telah diolah.

1. Metode Pengumpulan Data Primer

Metode pengumpulan data primer data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.

2. Metode Pengumpulan Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan penelitian sendiri untuk tujuan lain. Ini mengandung arti bahwa peneliti hanya sekedar mencatat, mengakses atau menerima data tersebut (kadang sudah berbentuk informasi).

C. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai kantor pusat PTHerona Express Pamulang, maka data yang diperoleh dari hasil kuesioner dianalisis dengan metode kuantitatif yang mempunyai ciri dapat dinilai dengan menggunakan angka.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* dari kuesioner itu dapat diberi skor sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kategori Jawaban Responden (Likert)

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2005

Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validasi

Uji validasi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validasi menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Untuk menguji validasi kuesioner penelitian formula yang dipakai adalah *pearson product moment*.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor instrument x atau y butir ke 1

Y = Total skor

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketetapan alat ukur yaitu suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel melalui penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas keusioner adalah dengan menggunakan formula *cronbach alpha*.

a. Menghitung varian skor setiap item pertanyaan dengan rumus:

$$S_i = \frac{\sum X_i - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

X_i = Jumlah skor item pertanyaan

n = Jumlah responden/sampel

b. Menghitung jumlah semua item pertanyaan dengan rumus :

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$$

c. Menghitung varians total dengan rumus :

$$S_t = \frac{\sum X_t - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

X_t = Total skor seluruh item pertanyaan

d. Menghitung nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* dengan rumus:

$$r_{ca} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{\sum S_t} \right]$$

Keterangan :

r_{ca} = Nilai reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan

S_i = Varian skor tiap butir pertanyaan

S_t = Varian total

Dengan ketentuan penilaian uji reliabilitas adalah :

- 1) Apabila $r_{ca} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka kuesioner dapat dikatakan reliable.
- 2) Apabila $r_{ca} \leq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka kuesioner dapat dikatakan tidak reliable.

3. Analisis Kuesioner Korelasi Product Moment (korelasi pearson)

Korelasi pearson adalah “Statistik yang mengukur keselarasan hubungan diantara dua variable yang masing-masing diukur pada skala internal atau rasio, dengan asumsi bahwa variable itu terdistribusi menurut distribusi normal (W. Gulo, 2002:181)”.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi Pearson
- n = Jumlah responden
- X = Variabel bebas
- Y = Variabel terikat

Tabel 1.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010: 184

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar kontribusi stres kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai digunakan rumus koefisien determinasi atau koefisien penentu sebagai berikut :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- R = Koefisien determinasi
- r^2 = Koefisien korelasi X dan Y

5. Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji-T)

Selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang berarti antara variable X dan variable Y, maka dilakukan uji signifikansi korelasi sederhana dengan menggunakan formula uji-t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{tabel} = t(\alpha)(n-2)$$

Keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

t_{tabel} = Distribusi t

α = Taraf kepercayaan 5% atau 0,05

n = Banyaknya responden

2 = Banyaknya variable yaitu X dan Y

D. Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini konsep-konsep yang akan dioperasionalkan adalah sebagai berikut :

1. Indikator Variabel X (Bebas) Stres

Menurut Sugiyono (2010:39) “Variable independen (bebas) sering disebut sebagai variable stimulus, predictor dan antecedent”. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. Variabel bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Variable bebas dalam penelitian ini adalah stres yang nantinya mempengaruhi variable-variabel kinerja pegawai kantor pusat PTHerona Express Pamulang.

2. Indikator Variabel Y (Terikat) Kinerja

Manurut Sugiyono (2010:39) “Variabel Dependen (terikat) sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen”.

Tabel 1.3
Operasional Variabel Penelitian

Variable	Indikator	No. Butir Kuesioner
Stres Kerja (X)	1. Kelelahan	1,2,3
	2. Beban Kerja	4,5,6
	3. Lingkungan Kerja	7,8,9
	4. Tekanan Kerja	10,11,12
Kinerja Pegawai (Y)	1. Tanggung Jawab	1,2,3
	2. Disiplin	4,5,6
	3. Kerjasama	7,8,9
	4. Loyalitas	10,11,12

Sumber: Data diolah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan

1. Data Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai PTHerona Express Pamulang dengan menggunakan sampel 75 pegawai yang kemudian masing-masing pegawai diberikan kuesioner. Penulis mendapat data mengenai pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, serta dapat digolongkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Setelah kuesioner disebar kepada responden maka peneliti memperoleh data atau karakteristik responden pegawai PTHerona Express sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Presentase
1	21 – 30	31	41,3%
2	31 – 40	35	46,7%
3	41 – 50	9	12%
4	51 – ke atas	-	-
Jumlah		75	100%

Sumber : Data hasil kuesioner

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa presentase responden yang menjadi sampel pada penelitian berdasarkan usia, paling banyak adalah usia 3–40 tahun.

Tabel 1.5
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	40	53,3%
2	Wanita	35	46,7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data hasil kuesioner

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa presentase responden yang menjadi sampel pada penelitian berdasarkan jenis kelamin, sebageaian besar adalah Pria/Laki-laki.

Tabel 1.6
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTP (SMP/MTS)	8	10,7%
2	SLTA (SMA/SMK)	60	80%
3	D3	3	4%
4	S1	4	5,3%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data hasil kuesioner

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahawa rata-rata tingkat pendidikan pegawai adalah SLTA (SMA/SMK).

Tabel 1.7
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	0 – 5 Tahun	49	65,4%
2	6 – 10 Tahun	19	25,4%
3	11 – 20 Tahun	7	9,2%
4	Lebih dari 20 tahun	-	-
Jumlah		75	100%

Sumber : Data hasil kuesioner

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa rata-rata lama masa kerja pegawai adalah 0-5 tahun.

2. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui hasil dari penelitian, maka penulis memberikan kuesioner kepada responden (75 pegawai) untuk dianalisis. Dengan demikian stres kerja dan

kinerja pegawai PTHerona Express di Pamulang dapat diketahui bahwa stress kerja yang terjadi pada pegawai PTHerona Express di Pamulang berhubungan dengan jumlah responden 75 pegawai dengan 12 pertanyaan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 8,8% jawaban “Setuju” sebanyak 28,2% jawaban “Ragu” sebanyak 26,2% jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 30,6% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 6,2%.

Dari hasil data dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PTHerona Express di Pamulang berhubungan dengan jumlah responden 75 pegawai dengan 12 pertanyaan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48,5% jawaban “Setuju” sebanyak 46,3% jawaban “Ragu” sebanyak 4% jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 1% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0,2%.

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas dalam kuesioner pada penelitian ini, penulis menggunakan rumus korelasi pearson product moment (Sugiyono 2010:228).

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Perhitungannya dengan cara membandingkan nilai hitung t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas.

1) Variabel Stres Kerja (X)

Menentukan validitas instrument stres kerja :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X_i X_t - (\sum X_i)(\sum X_t)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum X_t^2 - (\sum X_t)^2)}}$$

$r_{hitung} = 0,389$

$r_1 = 0,389 \dots, \dots, r_{12} = 0,624$

Berikut adalah keseluruhan hasil perhitungan dari tiap butir uji validitas pada stres kerja menunjukkan bahwa nilai keseluruhan uji validitas (r_{hitung}) memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,227 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Butir nilai validitas terendah terdapat pada butir ke lima yaitu sebesar 0,253 dan yang tertinggi terdapat pada butir ke dua belas yaitu sebesar 0,624. Dapat disimpulkan penulis bahwa ke-12 butir pertanyaan untuk variabel stres kerja (X) dinyatakan VALID.

2) Variabel Kinerja (Y)

Menentukan validitas instrument kinerja :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum Y_i Y_t - (\sum Y_i)(\sum Y_t)}{\sqrt{(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)(n \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2)}}$$

$r_{hitung} = 0,561$

$r_1 = 0,561 \dots, \dots, r_{12} = 0,261$

Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan uji validitas (r_{hitung}) memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,227 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Butir nilai validitas terendah terdapat pada butir ke dua belas yaitu sebesar 0,261 dan yang tertinggi terdapat pada butir ke delapan yaitu sebesar 0,776. Dapat disimpulkan penulis bahwa ke-12 butir pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) dinyatakan VALID.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

1) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Stres Kerja (X)

a. Mencari Variabel Butir Skor

$$S_i = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan :

$$\Sigma Si = Si1 + Si2 + Si3 + Si4 + \dots + Sin$$

$$\Sigma Si = 0,748 + 1,089 + 1,018 + 1,405 + 1,262 + 1,309 + 1,137 + 0,783 + 1,057 + 1,014 + 1,343 + 1,173 = 13,339$$

b. Mencari Varian Total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$St^2 = 34,329$$

c. Mencari Nilai Koefisien Reliabilitas

$$r_{ca} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

$$r_{ca} = 0,667$$

Dapat dilihat dari perhitungan diatas dengan taraf kepercayaan 0,667 $r_{ca} > r_{tabel}$ atau 0,227 maka seluruh butir pernyataan variabel (X) dapat dikatakan RELIABEL.

2) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

a. Mencari Variabel Butir Skor

$$S_i = \frac{\sum Yi^2 - \frac{(\sum Yi)^2}{n}}{n}$$

Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan :

$$\Sigma Si = Si1 + Si2 + Si3 + Si4 + \dots + Sin$$

$$\Sigma Si = 0,303 + 0,402 + 0,41 + 0,458 + 0,436 + 0,303 + 0,380 + 0,733 + 0,276 + 0,303 + 0,264 + 0,4 = 4,670$$

b. Mencari Variabel Total

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = 15,586$$

c. Mencari Reliabilitas

$$r_{ca} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

$$r_{ca} = 0,764$$

Dapat dilihat dari perhitungan diatas dengan taraf kepercayaan 0,764

$r_{ca} > r_{tabel}$ atau 0,227 maka seluruh butir pernyataan variabel (Y) dapat

dikatakan RELIABEL.

3. Uji Korelasi Product Moment

Menurut Sugiyono (2010:228), menyatakan koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

$$r_{xy} = 0,601$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan hasil 0,601 ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi

Menurut Mudrajad Kuncoro (2009:240) koefisien determinasi (Kd) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Kemudian untuk mengetahui besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, digunakan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,601)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,3612 \times 100\%$$

$$Kd = 36,12\%$$

Dari perhitungan koefisien determinasi (Kd) diatas perolehan nilai sebesar 36,12% hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 36,12% sedangkan sisanya $(100\% - 36,12\%) = 63,88\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

5. Signifikan Korelasi (Uji-T)

Hasil perhitungan koefisien korelasi perlu diuji untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, maka dari itu perlu dilakukan uji signifikan korelasi. Dengan menggunakan uji sebagai berikut :

H_o : Digunakan tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai di PT Herona Express kantor pusat Pamulang.

H_a : Digunakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai di PT Herona Express kantor pusat Pamulang.

Kriteria Uji :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam menentukan nilai uji t_{hitung} menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,601\sqrt{75-2}}{\sqrt{1-(0,601)^2}}$$

$$t = 6,423$$

Sedangkan t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t(\alpha ; dk)$$

$$t_{tabel} = t(0,05 ; 75-2)$$

$$t_{tabel} = (0,05 ; 73)$$

$$t_{tabel} = 1,993$$

Berdasarkan hasil yang didapat pada perhitungan diatas yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau t_{hitung} (6,423) lebih besar dari t_{tabel} (1,993) pada taraf signifikan 5% dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga nilai koefisien korelasi sebesar 0,601 berlaku untuk sampel.

6. Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Apabila dihubungkan dengan teori yang berkenaan dengan adanya hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dikemukakan pada latar belakang masalah. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai di PT Herona Express kantor pusat Pamulang.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, bahwa stress kerja yang dialami pegawai PTHerona Express Pamulang dapat dinyatakan sedang. Adapun tanggapan responden terhadap stress kerja dari 12 pertanyaan dengan jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 8,8% jawaban “Setuju” sebanyak 28,2% jawaban “Ragu” sebanyak 26,2% jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 30,6% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 6,2%.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, bahwa kinerja pegawai PT.Herona Express Pamulang dapat dinyatakan baik. Adapun tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dari 12 pertanyaan dengan jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 48,5% jawaban “Setuju” sebanyak 46,3% jawaban “Ragu” sebanyak 4% jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 1% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0,2%.

3. Berdasarkan hasil kesimpulan terdapat hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai PTHerona Express Pamulang melalui penghitungan angka *Koefisien Korelasi* didapatkan angka sebesar $r_{xy} = 0,601$ ini berarti pengaruhnya kuat. Sedangkan dari perhitungan *Koefisien Determinasi (Kd)* diperoleh nilai sebesar 36,12% hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi hubungan stress kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 36,12% dan sisanya $(100\% - 36,12\%) = 63,88\%$ dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil *Uji Signifikan* maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,423 > 1,993$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan antara stress kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, *Seri Pedoman Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia : Jakarta, 2007.
- Davis, Keith & John W. Newstorm, Jilid 1 & 2, *Perilaku dalam Organisasi*, PT Erlangga : Jakarta, 2008.
- Gulo. W, *Metodologi Penelitian*, PT Gramedia Widiasa Indonesia : Jakarta, 2002.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE : Yogyakarta, 2008.
- Harbani, Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, CV. Alfabeta : Bandung, 2013.
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN : Yogyakarta, 2000.
- Ishak, Arep dan Tanjung, Hendri, Edisi Dua, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti : Jakarta, 2003.
- Iskandar, Agus, *Panduan Penelitian dan Konsep Organisasi*, Bestari Buana Murni : Jakarta, 2012.
- J. Supranto, Edisi Tujuh, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga : Jakarta, 2009.
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga : Jakarta, 2009.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT Revika Aditama : Bandung, 2010.
- Mas`ud, Fuad, *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang, 2004.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit Ghalia Indonesia : Bogor, 2010.
- Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI-Press : Jakarta, 2008.
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta, 2005.
- Payaman, Simanjuntak J, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FEUI : Jakarta, 2011.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PTRaja Grafindo Persada : Jakarta, 2011.
- Robbins, Stephen P, Edisi Enam, *Prilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi Alih Bahasa*, PT Bhuna Ilmu Populer : Jakarta, 1996.
- Sarwono, Jonathan, *Statistik Itu Mudah, Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*, Penerbit Abadi : Yogyakarta, 2009.
- Sasono, E, Vol III, No.2, *Mengelolah Stres Kerja*, Jurnal Fokus Ekonomi, Universitas Pandanaran: Semarang, 2004.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama : Bandung, 2011.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta, 2010.
- Simanjuntak, Payaman J, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Lembaga Penerbit FEUI : Jakarta, 2005.
- Sinambela, Lijan, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu: Yogyakarta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Alfabeta : Bandung, 2010.

Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia: Bandung, 2010.

Wibowo, EdisiTiga, *Manajemen Kinerja*, Penerbit Rajawali Pers : Jakarta, 2010.