
Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari

**Ayuningtyas Putri Mumpuni Halim Asy' Ary¹,
Samdin²
La Ode Muhammad Fitrah Arsyad³**

^{1,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Kendari, Indonesia

² Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

Article History:

Received July 1st, 2018

Accepted July 18th, 2018

Published July 20th, 2018

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel stress kerja yang meliputi stress kerja yang berasal dari dalam organisasi dan stress kerja yang berasal dari luar organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari baik secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui variabel stress kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari. Sampel penelitian sebanyak 58 orang yang diambil menggunakan teknik sensus dari jumlah populasi pegawai pada PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari yang diolah menggunakan SPSS 15 sebagai alat analisisnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari, demikian juga secara parsial variabel stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari dimana variabel stress yang berasal dari dalam organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan dari variabel stress yang berasal dari luar organisasi.

Keyword:

Stres Kerja;

Kinerja;

Paper type: Research Paper

*Copyright © 2018 Sigma: Journal of Economic and Business.
All rights reserved*

How to cite (APA Style):

Asy' Ary, A.P.M.H., Samdin., Arsyad, L.M.F. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari.

Sigma: Journal of Economic and Business, 1(2).

Corresponding Author:

STIE Enam Enam Kendari, Indonesia

Jl. Bunga Kamboja No. 79 Kemaraya, Kendari, Sulawesi Tenggara 93121, Indonesia.

Email: ayhoeputri@icloud.com; samdinuho@gmail.com; athallahkaysan@gmail.com

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan manajemen perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Hasibuan, 2007). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif maka perusahaan dapat berjalan dengan efektif juga (As'ad, 1991). Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi 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. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik". (Mas'ud, 2002:20).

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.

Berbagai kondisi kerja dapat menjadi penyebab atau sumber stress seperti diungkapkan oleh Ivancevich dan Matesson (Nimran 1997:25) antara lain adalah : kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, karakteristik tugas, serta pengaruh kepemimpinan. Kondisi-kondisi ini akan menimbulkan stress dengan tingkatan yang berbeda kepada masing-masing anggota organisasi.

Fenomena diatas diduga dapat saja terjadi pada semua jenis pekerjaan, berbagai kondisi ditempat kerja dapat menjadi penyebab timbulnya

stress kerja antara lain kebosanan karena rutinitas tugas pegawai tersebut, selain itu kelebihan beban kerja yang dirasakan pegawai dapat juga menjadi sebab timbulnya stress kerja

PT. Bank Mega Tbk Cabang Kendari sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan, yang dalam proses pelayanannya mengandalkan tenaga manusia, dimana sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Bank Mega Tbk Cabang Kendari tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus tetap bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang lain baik yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kenyamanan tempat kerja, karir yang baik serta beban kerja yang sesuai, maupun yang berhubungan dengan keluarga serta kegiatan sosial seperti kebersamaan dengan keluarga, waktu untuk bersantai serta bersosialisasi dengan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan stress pegawai dapat dipengaruhi oleh kegiatan di dalam organisasi maupun kegiatan diluar organisasi dimana stress tersebut disinyalir dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel stress kerja yang meliputi stress kerja yang berasal dari dalam organisasi dan stress kerja yang berasal dari luar organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari.

Stress Kerja

Stress dipandang sebagai rasa frustrasi, stress sebagai suatu ketegangan emosi atau suatu masalah kewaspadaan dan konsentrasi atau peristiwa psikologis seseorang. Menurut Handoko (1996: 122) stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan Robbin (2003: 47) memandang stress sebagai suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai ketidakpastian dan penting.

Stress merupakan interaksi antara seseorang dengan lingkungan dengan ciri ketegangan emosional yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang (Matteson dan Ivancevich, 1980). Para ahli telah menemukan factor-faktor yang menyebabkan timbulnya stress dalam organisasi dapat dibedakan dalam dua kategorikal, yaitu stress yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi (Lait dan Wallace (2002).

Penyebab stress yang berasal dari dalam organisasi diukur dengan 4 (empat) item yaitu: (1)

Faktor lingkungan fisik merupakan sumber stress yang berasal dari lingkungan fisik tempat bekerja, dimana faktor stress lingkungan fisik ini meliputi: ketersediaan fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, tata letak fasilitas kerja, kebersihan ruang kerja.(2) Faktor pekerjaan merupakan sumber stress yang muncul dari individu itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya dimana faktor stress pekerjaan ini meliputi ; adanya konflik peran, beban tugas berlebihan, beban tanggung jawab, kemajuan karir (Nur, 2013). (3) Faktor kelompok merupakan stress yang terjadi karena interaksi dalam kelompok. meliputi: harmoni hubungan dengan atasan, harmoni hubungan dengan rekan kerja, dukungan pimpinan dalam melaksanakan tugas, dukungan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas.(4) Faktor organisasi merupakan penyebab stress pegawai yang terjadi karena sistem atau kebijakan dalam organisasi. Variabel ini meliputi: kejelasan struktur,kejelasan kebijakan tugas, kepemimpinan.

Sedangkan *factor* diluar organsiasi antara lain seperti, keadaan kelaurga yang tidak harmonis, hubungan dengan masyarakat yang kurang baik, serta kondisi keuangan yang kurang baik pula dapat menyebabkan timbulnya stress.

Kinerja Pegawai

Simamora (1997) kinerja atau *Performance* dapat diartikan sebagai hasilkerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi kerja tertentu. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Sedarmayanti, 2011).

Seperti halnya yang dikemukakan oleh Gibson, *et al.* (1996) yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Berfokus pada basil kerja, Musanef (1983) memberikan peringatan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Demikian juga dengan arti yang sama menurut dimensi waktu dinyatakan oleh Moenir (1983) yang mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil satu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kecaplanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pengukuran Kinerja

Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini meacakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Dharma (1998) menyatakan terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan melakukan pengukuran kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi pegawai pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama.Sedangkan berdasarkan tujuannya, yaitu ingin menguji hubungan stress kerja terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *explanatory research* (Sekaran, 2000).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari,.Berdasarkan data bahwa jumlah pegawai pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari berjumlah 58 orang.Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Bank Mega Tbk. Cabang mengenai jumlah populasi yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini yang relatif jumlahnya terbatas yaitu 58 orang maka peneliti menggunakan teknik penarikan sampel secara "sensus yaitu menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Estimasi Persamaan Regresi

Pada bagian ini akan diestimasi persamaan regresi pengaruh stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regresi berdasarkan data hasil konversi skor hasil tanggapan 58 responden .

Bentuk model persamaan regresi yang akan diestimasi adalah sebagai berikut (Santoso, 2000):

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
 X₁ = Stress yang berasal dari dalam organisasi
 X₂ = Stress yang berasal dari luar organisasi
 b₀ = konstanta
 b_i = koefisien regresi variabel Xi
 ε = Pengaruh faktor lain

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi dan menguji perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh perubahan kedua variabel independen (Stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi). Berdasarkan hasil pengolahan data Stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi terhadap kinerja pegawai di peroleh hasil regresi pada tabel 1, sebagai berikut.

Tabel 1. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.547	.343		1.597	.116
	X1	.626	.103	.580	6.104	.000
	X2	.255	.076	.319	3.358	.001

a. Dependent Variable: Y

Melalui hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 1 maka dapat dibentuk model prediksi variabel stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi terhadap total kinerja pegawai sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,547 + 0,626 X_1 + 0,255 X_2$$

Berdasarkan persamaan matematis diatas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Koefisien Stress yang berasal dari dalam organisasi sebesar 0,626 dan bertanda positif menunjukkan bahwa semakin rendah stress yang berasal dari dalam organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari.
2. Koefisien stress yang berasal dari luar organisasi sebesar 0,255 dan bertanda positif menunjukkan bahwa semakin rendah stress yang berasal dari luar organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari.
3. Nilai konstanta sebesar 0,547 menunjukan nilai prediksi rata-rata kinerja pegawai apabila stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi sama dengan nol.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.528	.36725

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai R (0,738) pada tabel 2 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi) secara simultan dengan kinerja pegawai. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel bebas (stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari.

Kemudian nilai R-Square sebesar 0,544 atau 54,4 persen, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi secara simultan mampu menerangkan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai sebesar 54,4 persen. Artinya secara bersama-sama kedua variabel bebas (stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi) memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 54,4% terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 45,6%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti seperti disiplin kerja, kompetensi, komitmen dan lainnya.

Besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan mengkuadratkan nilai *standardized coefficients* yang terdapat pada tabel 1.

1. Besar pengaruh stress yang berasal dari dalam organisasi terhadap kinerja pegawai = $0,580 \times 0,580 = 0,336$ atau 33,6 persen.
2. Besar pengaruh stress yang berasal dari luar organisasi terhadap kinerja pegawai = $0,319 \times 0,319 = 0,102$ atau 10,2 persen.

Berdasarkan hasil perhitungan besar pengaruh/kontribusi masing-masing variabel

independen terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa diantara kedua variabel independen, stress yang berasal dari dalam organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari dibanding stress yang berasal dari luar organisasi.

PEMBAHASAN

Melihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mega Tbk Cabang Kendari berpengaruh positif hal ini dapat diartikan bahwa stress yang dirasakan oleh pegawai PT. Bank Mega Cabang Kendari ditanggapi secara positif oleh pegawai PT. Bank Mega Cabang Kendari sehingga stres kerja tersebut justru dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya guna pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat oleh temuan *Gibson, et al.* (1996) bahwa ada tiga tingkatan dari respon atau tanggapan dari seseorang terhadap stress yaitu alarm, perlawanan dan peradaban dimana stress yang dirasakan oleh pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari saat ini masih dalam Tahap pertama, yaitu tingkat perlawanan normal dimana dalam tahap ini tingkat stress kerja masih dalam tahap peringatan atau alarm sehingga stres tersebut masih dapat dikelola dengan baik sehingga stres kerja yang dirasakan justru memberikan motivasi bagi pegawai pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari untuk lebih berprestasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik hal itu dikarenakan pegawai pada PT. Bank Mega Cabang Kendari dalam menanggapi stress kerja berada pada respon atau tanggapan positif sehingga stress yang dirasakan oleh pegawai PT. Bank Mega Cabang Kendari tidak sampai mengganggu konsentrasi mereka justru pada akhirnya stress kerja tersebut menjadi motivasi pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja mereka guna pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari. Demikian juga secara parsial, stress yang berasal dari dalam organisasi maupun stress yang berasal dari luar organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari

2. Diantara variabel stress kerja, stress yang berasal dari dalam organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari dibanding stress yang berasal dari luar organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. Moh. 1991. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia; Psikologi Industri. Alumni Bandung.
- Dharma, Agus. 1998. Manajemen Supervisi, Petunjuk Praktis Bagi Supervisor. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Gibson J.L. J.M. Ivancevich and J.H. Donnelly. 1996. Organisasi, Struktur, Perilaku, Proses; terjemahan Nunuk; Binaputra Aksara, Jakarta.
- Handoko.T.Hani. 1996. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Edisi Ke dua. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hogan Judy, John G. Carlson and Jugdish Qua. 2002. Stressor and Stress Reaction Among University Personal. International Journal Of Stress Management Vol.9 No.4 Oktober.
- Lait, Jana and Wallace, Jean E. 2002. Stress at Work; A Study of Organizational Professional Conflict and Unmet Expectation. Journal Of Relation Industrials Vol.57 No.3
- Matteson .M.T. and J.M. Ivancevich. 1980. Controlling Stress in The Work Place and Organizational Guide. San Francisco. Jossey-Bass
- Mas'ud Fuad. 2002. Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit UNDIP
- Moenir.A.S. 1983. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. PT. Gunung Agung Jakarta.
- Musanef. 1983. Manajemen Kepegawaian Indonesia, Bina Aksara Jakarta
- Nimran Umar. 1997. Perilaku Organisasi. CV. Citra Media Surabaya
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun

- Ternate. Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1. No. 3. Hal. 739-749.
- Robbin.Stephen.P. 2003.Perilaku Organisasi; Konsep, Kontrovesi, Aplikasi Jidid I dan II.Edisi Indonesia.PT. Prenhallindo Jakarta.
- Sasono Eko. 2004. Mengelola Stress Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi Vol. III No.2
- Sedarmayanti. 2011. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran Uma. 2000. Research Method For Bussiness. A Skill Building Approach 3rd Ed New York. John Wiley and Sons
- Simamora Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua BPSTIE-YKPN. Yogyakarta