

Pengaruh Stres Kerja, Tekanan Pekerjaan dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Wilayah Muara Bulian

Etty Siswati¹, Ratna
STIE Graha Karya Muara Bulian¹

Abstract

The aim of this study to know the effect of job stress, job pressure and job fatigue on employee performance at BNK BRI of Muara Bulian Are. Data collecting used survey method, that is to obtain information from respondents by using interview techniques and spreading the list of questions and to measure it by using Likert scale. Population of the research is employees at BANK BRI of Muara Bulian Area. Analyzer used is multiple linear regression, this method using computer assistance through program SPSS 20.0 for windows. From the calculation of SPSS 20.0, it found that is the job stress variable is 2,193, because $t_{count} > t_{table}$, $(2,193 > 1.68195)$ hence H_0 accepted and H_a rejected, it means that independent variable has influence to dependent variable, which means there is partial influence between job stress to employees performance at Bank BRI of Muara Bulian Area. Variable job pressure of 0.254, Because $t_{count} < t_{table}$, $(0.254 < 1.68195)$ H_a is accepted and H_0 is rejected, it means that independent variable has no influence on dependent variable, meaning there is no partial influence between job pressure on employee performance at Bank BRI of Muara Bulian Area. Job fatigue variable is 9.461 Because to $t_{count} > t_{table}$, $(9.461 > 1.68195)$ then H_a accepted and H_0 rejected means that the independent variable has influence on the dependent variable, which means there is partial influence between job fatigue on employee performance on Bank BRI of Muara Bulian Area.

Keywords: Job stress, Job pressure and Job fatigue, Employee performance

PENDAHULUAN

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.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan

jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang kemudian menjadi tekanan terhadap dirinya sendiri. Apabila karyawan mengalami stress kerja, maka dapat berpengaruh terhadap psikis karyawan di kantor.

Dampak dari tekanan kerja ini ialah sulitnya berkonsentrasi ketika diberi pekerjaan dan mudah lelah. Hal ini yang akan mengganggu terhambatnya proses kinerja karyawan di kantor. Ketika karyawan menghadapi tekanan yang tinggi maka energi yang ada pada karyawan akan tercurah untuk menghadapi tekanan tersebut, sehingga energi karyawan untuk bekerja semakin berkurang dan kinerja yang dilakukan karyawan menjadi lebih jelek. Apabila kinerja karyawan jelek, maka hasil pekerjaan akan menjadi tidak maksimal, bahkan terkesan asal-asalan

Tekanan kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan

sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja karena pekerjaan tidak dikerjakan dengan sepenuh hati oleh karyawannya. Fenomena yang terjadi di Bank BRI Muara Bulian terkait kinerja karyawan, bahwa tekanan kerja di Bank BRI Muara Bulian sangat banyak dan harus selesai dalam sehari sehingga mengakibatkan kelelahan fisik, emosional dan mental. Proses ini secara perlahan dirasakan terus menerus oleh karyawan dan bersifat akumulatif. Akhirnya kinerja karyawan di Bank BRI mengalami kenaikan dan penurunan.

Akibat dari kelelahan fisik bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif, lelah adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, kelelahan merupakan perlindungan mekanisme tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga terjadilah pemulihan.

Menurut Cameron kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja.

Bank BRI adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlansche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto". Suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (Pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895 yang kemudian dijadikan sebagai hari lahir BRI.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada Bank BRI tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus

bekerja untuk focus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka sebagai karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Sedangkan daya tahan setiap karyawan tentunya berbeda beda, Kondisi seperti ini tentunya akan menimbulkan stres kerja, tekanan pekerjaan dan juga kelelahan kerja bagi karyawan.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan Bank BRI Muara Bulian untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimana Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 2) Bagaimana Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 3) Bagaimana Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 4) Bagaimana pengaruh Stress Kerja, Tekanan Pekerjaan dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai: 1) Untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 2) Untuk mengetahui Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 3) Untuk mengetahui Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 4) Untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja, Tekanan Pekerjaan dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif disini digunakan untuk menulis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan di Bank BRI Muara Bulian. Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang berhubungan dengan stress kerja, tekanan pekerjaan, kelelahan kerja pada Bank BRI Muara Bulian.

Jenis penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan mengumpulkan informasi melalui wawancara dan pemberian kuesioner kepada responden.

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variable indeviden (Stres kerja, tekanan pekerjaan, kelelahan kerja) dengan variable dependen (Produktivitas kerja karyawan) pada Bank BRI Muara Bulian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian instrument dalam penelitian ini menunjukan bahwa seluruh Item na intrumen dinyatakan valid karena koefisien korelasi dengan butir sekor lebih besar dari 0,2483. Hasil dari uji Reabilitas menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan memenuhi syarat reabilitas atau dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang dapat dipakai penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis dipakai guna memberitahukan adanya pengaruh variable bebas yaitu Stres Kerja (X_1), Tekanan Pekerjaan (X_2), kelelahan Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.781	3.386		1.707	.096
X1	.164	.075	.173	2.193	.034
X2	.022	.088	.019	.254	.801
X3	.596	.063	.803	9.467	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil SPSS diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.781 + 0,164 X_1 + 0,22 X_2 + 0,596 X_3$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 5.781

2. Stress (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien untuk variabel X₁ sebesar 0,164. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel stres maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,164 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Tekanan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koeficients untuk variabel tekanan kerja (X₂) sebesar 0,022 dan bertanda positif,. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel tekanan kerja satu satuan maka variabel Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,022 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

4. Kelelahan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koeficients untuk variabel kelelahan kerja (X₂) 0,596 dan bertanda positif,. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel tekanan kerja satu

satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,596 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Uji t

Dari tabel coefficients di atas dapat dilihat, perhitungan tersebut membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan taraf ketidak percayaan atau signifikansi sebesar 0,05% atau 5%. t_{tabel} dari penelitian ini didapat dari rumus $n-2$, jadi didapatlah t_{tabel} sebesar 1.68195

Berikut uraian pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent.

1. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.00 pada tabel **Coefficients^a** di atas. Dari hasil diatas didapatlah
2. Variabel stress kerja (X₁) t_{hitung} sebesar 2.193, Dikarenakan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , ($2.193 > 1.68195$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara stress terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.
3. Variabel Tekanan kerja (X₂) t_{hitung} sebesar 0.254, Dikarenakan $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , ($0.254 < 1.68195$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh

terhadap variabel dependen, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

4. Variabel kelelahan kerja (X_3) t_{hitung} sebesar 9.461. Dikarenakan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , ($9.461 > 1.68195$) maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti tidak ada pengaruh secara

parsial antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menari pengaruh secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent, dengan menggunakan spss 20.00, maka di dapat hasil :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666.788	3	222.263	58.587	.000 ^b
	Residual	147.955	39	3.794		
	Total	814.743	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y, dari tabel Anova di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.226 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,313. Nilai f_{hitung} (58.586) < f_{tabel} ($2,85$). Karena nilai f_{hitung} lebih kecil daripada f_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress, tekanan pekerjaan dan kelelahan kerja berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan formula dalam mencari pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam satuan persentase, dari hasil perhitungan SPSS 20.00 dibawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.804	1.94775

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Dari hasil ini didapatlah hasil dari R Square sebesar 804. Hasil R square ini merupakan hasil dari Koefisien determinasi. Jadi secara persentase dapat disimpulkan bahwa persentase pengaruh variabel independent terhadap dependent adalah sebesar 80,4% dan sisanya 19,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain

diluar model yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa stres, tekanan pekerjaan dan kelelahan karyawan pada Bank BRI Muara Bulian berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama Variabel Stress kerja (X_1) t_{hitung} sebesar 2.193, Dikarenakan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , ($2.193 > 1.68195$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara stress terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua Variabel Tekanan kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 0.254, Dikarenakan $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , ($0.254 < 1.68195$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.
3. Hasil pengujian hipotesis tiga Variabel Kelelahan kerja (X_3) t_{hitung} sebesar 9.461 Dikarenakan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , ($9.461 > 1.68195$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.
4. Pengujian secara simultan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y , dari tabel Anova di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.226 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,313. Nilai f_{hitung} (58.586) $<$ f_{tabel} (2,85). Karena nilai f_{hitung} lebih kecil daripada f_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress, tekanan pekerjaan dan kelelahan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi IV*. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.
- Alex S, Nitisemito, 2002, Manajemen Personal, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu mangkunegara, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AS.Munadar.(2004), Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kerja Perusahaan, PO Fakultas Psikologi UI. Depok.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000, Organization, Behavior, Structure, Processes, (tenth edition), Singapore: MCDraw-Hill Companies.
- Gallette dan Laderer (1989) Instrumen digunakan oleh Restuning dan Indriantoro (2000).
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksar, Jakarta.
- Handoko.T.Tani, 2001, Manajemen Personal dan Manusia, Edisi Kedua, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Saydam, Gozali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan III. Jakarta : Djambatan.
- Sugiono, 2000. *Metode Penelitian dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia.