

Pengaruh Faktor-faktor Stres Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang

Oleh :

¹ Vivi Indria, ² Yulna Dewita Hia, ³ Rizky Natassia

ABSTRACT

This research is motivated by the influence of stress in the work environment factors , organizational factors and individual factors on employee performance on PT.Pos Indonesia (Persero) Area II Office of Padang . This study aims to determine the influence of environmental factors , organizational factors and individual factors on employee performance on PT.Pos Indonesia (Persero) Area II Office of Padang .This research is a descriptive study associative . The population in this study were all employees of PT . Pos Indonesia (Persero) Area II Office of Padang . The sampling technique used is total sampling . Analysis tools used are validity , reliability test , normality test, multicollinearity , multiple linear regression , t test , F test , and test the coefficient of determination (R²).The results of this study are : a significant difference between occupational stress factors with employee performance PT.Pos Indonesia (Persero) Area II Office of Padang . T value to variable environmental factors 2.918 > t table value 1.671 , t value variable organizational factors at 4.464 > t table value of 1.671 , and the t value variable individual factors t value 4.241 > t table value of 1.671 , and the coefficient of determination (R²) of 0.752 .Based on these results , it is advisable for the company considering the factors such as job stress causes environmental factors , organizational factors such as the work load as well as individual factors such as family problems or innate characteristics .

Keywords : Job Stress Factors , Job Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengaruh stres kerja dalam faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R²).

Hasil dari penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor stres kerja dengan prestasi kerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Nilai t hitung untuk variabel faktor lingkungan 2,918 > nilai t tabel 1,671, nilai t hitung variabel faktor organisasi sebesar 4,464 > nilai t tabel 1,671, dan nilai t hitung variabel faktor individu nilai t hitung 4,241 > nilai t tabel 1,671, dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,752.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi seperti beban lebih dalam pekerjaan serta faktor individu seperti masalah keluarga atau bawaan karakteristik.

Kata Kunci : Faktor-faktor Stres Kerja, Prestasi Kerja

¹ Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

² Dosen STKIP PGRI Sumatera Barat

³ Dosen STKIP PGRI Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja yang semakin kompetitif mengakibatkan para pelaku bisnis semakin dituntut untuk memenangkan persaingan sehingga usahanya dapat terus bertahan dan berlanjut di masa mendatang. Hal ini menyebabkan para pelaku bisnis memiliki beban yang besar untuk terus berusaha agar perusahaannya dapat terus bertahan. Untuk itu para pelaku bisnis juga harus mempunyai suatu target guna mempertahankan atau meningkatkan produktivitas dan efektifitas karyawannya. Hal ini membuat kualitas dan kuantitas kerja karyawan ikut meningkat. prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan *outcome* atau hasil dari kerja yang dicapai karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Apabila karyawan berkeinginan berprestasi tinggi, ditunjang dengan kecakapan, keterampilan, kemampuan serta moral kerja dan disiplin yang tinggi, maka akan sangat mendukung terwujudnya kinerja yang baik pada perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan prestasi kerja yang maksimal, perusahaan tidak hanya harus bisa memilih orang yang tepat tetapi juga perlu ditunjang dengan penciptaan kondisi yang memungkinkan bagi karyawan untuk bekerja optimal, karena dengan kondisi kerja yang baik juga merupakan salah satu faktor pendukung bagi karyawan untuk berkinerja dengan baik. Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan, apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur.

Disamping itu yang perlu diperhatikan pihak manajemen perusahaan bahwa, tuntutan pekerjaan juga dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi karyawan yang akhirnya akan menyebabkan mereka "stres". Stres juga dapat muncul saat karyawan mempunyai beban kerja yang terlalu banyak yang tidak dimengerti, tidak adanya dukungan sosial baik keluarga maupun lingkungan perusahaan, manajemen tidak sehat, konflik pekerjaan, dan perubahan tipe pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan adalah merupakan sebagian dari contoh pemicu terjadinya stres.

Oleh karena itu, karyawan harus mampu merespon dan mengelola stres kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan semangat kerja. Menurut Higgins (dalam Umar, 2005:35,264-266) semakin tinggi stres karena tantangan kerja maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah, tetapi jika stres kerja sudah maksimal maka hal tersebut tidak akan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja karyawan. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang beralamat di jalan Khatib Sulaiman Padang. Karyawan merupakan aset yang penting bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang, maka dari itu karyawan diharapkan dapat memberikan dan melakukan yang terbaik agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang itu sendiri.

Adanya korelasi langsung antara stres dan prestasi kerja karyawan juga dijelaskan oleh Handoko (1988:201). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress tersebut. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan dan juga merupakan semacam rangsangan sehat untuk mendorong karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *total sampling*, dimana sampel yang digunakan seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

Tabel. 1 Populasi Penelitian

No.	Area	Populasi
1.	Bagian Penjualan	7
2.	Bagian Teknologi Informasi	4
3.	Bagian Operasi	10
4.	Bagian Akuntansi	2
5.	Bagian Jasa Keuangan	8
6.	Bagian SDM	22
7.	Perwakilan SPI	7
	Jumlah	60

Sumber : Bagian Administrasi PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang tahun 2013.

Teknik pengumpulan data melalui observasi dan studi kepustakaan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa pengukuran uji Validitas dan uji Reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif bertujuan menginterpretasikan data-data yang didasarkan fakta-fakta yang tampak dalam kurun waktu yang diselidiki sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti. Analisis induktif bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh faktor-faktor stres kerja yang terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Deskriptif Prestasi Kerja (Y)

Dari Tabel di atas diperoleh informasi bahwa rata-rata skor masing-masing indikator untuk variabel prestasi kerja adalah 3,593 dan tingkat capaian responden sebesar 72 % dengan kategori sedang. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang dikategorikan sedang. Indikator yang tertinggi nilainya pada variabel prestasi kerja adalah indikator dapat tidaknya diandalkan pada pertanyaan ke - 9 dengan nilai rata-rata 3,9 dan tingkat capaian responden 78 % dan termasuk kategori baik. Dari 60 orang responden, yang memberikan jawaban, 1% menyatakan sangat setuju, 53% setuju, 5% ragu, 1% kurang setuju, dan 0 % sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan nilai Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang pada indikator dapat tidaknya diandalkan bagi perusahaan dikategorikan sedang.

2. Deskriptif Stres Kerja (X)

Dari Tabel di atas diperoleh informasi bahwa rata-rata skor masing-masing indikator untuk variabel stres kerja adalah 3,57 dan tingkat capaian responden sebesar 71 % dengan kategori sedang. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan tingkat stres kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang dikategorikan sedang. Indikator yang tertinggi nilainya pada variabel stres kerja adalah indikator factor lingkungan pada pertanyaan ke - 4 dengan nilai rata-rata 3,85 dan tingkat capaian responden 77 % dan termasuk kategori sedang. Dari 60 orang responden, yang memberikan jawaban, 32% menyatakan sangat setuju, 36,67% setuju, 21,67% ragu, 11,67% kurang setuju, dan 0 % sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan tingkat Stres Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang pada indikator faktor lingkungan dikategorikan sedang.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan metode *Jarque-Bera Test* (JB Test). Uji ini merupakan uji normalitas yang didasarkan pada koefisien keruncingan (*Kurtosis*) dan koefisien kemiringan (*Skewness*). Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai JB dengan ² Tabel . Jika nilai JB ² Tabel maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal dan sebaliknya. Hasil analisa nilai koefisien keruncingan (*Kurtosis*) dan koefisien kemiringan (*Skewness*) data variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel di bawah.

Tabel 2. Hasil Analisa koefisien keruncingan (*Kurtosis*) dan koefisien kemiringan (*Skewness*)

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	60	,110	,309	1,412	,608
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan hasil analisa di atas diketahui nilai koefisien kemiringan (*Skewness*) sebesar 0,11 dan nilai koefisien keruncingan (*Kurtosis*) sebesar 1,412.

2. Uji Multikolinearitas

Menguji gejala multikolinearitas dengan menggunakan nilai TOL dan VIF, diuraikan sebagai berikut :

Tabel. 3. Hasil uji Multikolinearitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X2, X3 – X1	,693(a)	,480	,461	1,30640
X1, X3 – X2	,700(a)	,491	,473	1,46982
X1, X2 – X3	,561(a)	,315	,291	1,28023

Sumber : Data Hasil Penelitian 2014

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa regresi variabel faktor lingkungan (X_1) terhadap variabel bebas lainnya memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,480, koefisien determinasi regresi variabel faktor organisasi (X_2) terhadap variabel bebas lainnya sebesar 0,491 dan koefisien determinasi regresi variabel faktor individu (X_3) terhadap variabel bebas lainnya sebesar 0,315. Dimana, VIF variabel faktor lingkungan sebesar 1,923, variabel faktor organisasi sebesar 1,965 dan variabel faktor organisasi sebesar 1,46. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak akan ada gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan metode Glejser yang dijelaskan sebagai berikut :

Tabel. 4 Hasil uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,394	1,293		1,852	,069
Faktor Lingkungan	-,072	,123	-,102	-,584	,561
Faktor Organisasi	-,200	,110	-,320	-1,819	,074
Faktor Individu	,244	,126	,295	1,940	,057

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas Hal ini dikarenakan pada setiap variabel nilai Sig besar dari 0,05. Dimana Sig faktor lingkungan sebesar 0,561, Sig faktor organisasi sebesar 0,074, dan Sig sebesar 0,057 . Jadi, dapat disimpulkan data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas

4. Uji Outokorelasi

Pengujian ini dilakukan dengan uji Durbin-Watson sebagai berikut :

Tabel. 5 Hasil Uji Outokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,867(a)	,752	,739	1,91008	1,718

Sumber : Data Olahan 2014

Dari hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1,718. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai Tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5% (persen), jumlah sampel 60, dan variabel bebas/independen (k) =2 maka nilai Durbin-Watson di sebesar 1,514 dan du sebesar 1,652.

Model persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Prestasi Kerja} = 9,975 + 0,565 (\text{Faktor Lingkungan}) + 0,768 (\text{Faktor Organisasi}) + 0,838 (\text{Faktor Individu})$$

Diketahui nilai R square sebesar 0,752 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja sebesar 75% dan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Analisa uji t diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel faktor lingkungan sebesar 2,918, sedangkan nilai t_{Tabel} sebesar 1,671. Bandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} , maka didapat $t_{hitung} (2,918) > t_{Tabel} (1,671)$ dan sig (0,000) < (0,05) artinya H_{01} ditolak H_{a1} diterima. Nilai t_{hitung} untuk variabel faktor lingkungan sebesar 4,464, sedangkan nilai t_{Tabel} sebesar 1,671. Bandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} , maka didapat $t_{hitung} (4,464) > t_{Tabel} (1,671)$ dan sig (0,000) < (0,05) artinya H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Dan nilai t_{hitung} untuk variabel faktor lingkungan sebesar 4,241, sedangkan nilai t_{Tabel} sebesar 1,671. Bandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} , maka didapat $t_{hitung} (4,241) > t_{Tabel} (1,671)$ dan sig (0,000) < (0,05) artinya H_{03} ditolak H_{a3} diterima. Analisa uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar

Pengaruh Faktor-faktor Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang (Vivi Indria, S.Pd)

56,593 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena itu, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka model regresi pada penelitian ini dapat dipakai untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Karena tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan stress kerja yang disebabkan dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang.

Dari hasil pengujian hipotesisi diketahui secara parsial atau individu stress kerja dari faktor lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa $t_{hitung} (2,918) > t_{Tabel} (1,671)$ dan $sig (0,000) < (0,05)$ artinya H_{01} ditolak H_{a1} diterima. Dari nilai koefisien regresi faktor lingkungan (b_1) sebesar 0,565 dapat diartikan, apabila karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang memiliki tingkat stress kerja dari faktor lingkungan naik sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja karyawan hanya meningkat sebesar 0,565 satuan.

Dari hasil pengujian hipotesisi diketahui secara parsial atau individu stress kerja dari faktor organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa $t_{hitung} (4,464) > t_{Tabel} (1,671)$ dan $sig (0,000) < (0,05)$ artinya H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Dari nilai koefisien regresi faktor organisasi (b_2) sebesar 0,768 dapat berarti, apabila karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang memiliki tingkat stress kerja dari faktor organisasi naik sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja karyawan hanya meningkat sebesar 0,768 satuan.

Dari hasil pengujian hipotesisi diketahui secara parsial atau individu stress kerja dari faktor individu berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa $t_{hitung} (4,241) > t_{Tabel} (1,671)$ dan $sig (0,000) < (0,05)$ artinya H_{03} ditolak H_{a3} diterima. Dari koefisien regresi faktor individu (b_3) sebesar 0,838 dapat berarti, apabila karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang memiliki tingkat stress kerja dari faktor individu naik sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja karyawan hanya meningkat sebesar 0,838 satuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan stres kerja yang terdiri dari variabel faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu secara simultan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Berdasarkan hasil analisa uji diketahui nilai $F_{hitung} (56,593) > F_{Tabel} (2,758)$ dengan signifikansi 0,000, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja yang di timbulkan dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dibahas maka dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,752 dengan t_{hitung} sebesar 2,918 dan nilai t_{tabel} 1,671 dimana faktor lingkungan ditingkatkan sebesar satu satuan terhadap prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,565 satuan. Faktor organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,752 dengan t_{hitung} sebesar 4,464 dan nilai t_{tabel} 1,671 dimana faktor organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan terhadap prestasi kerja maka akan meningkat sebesar 0,768 satuan. Faktor individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,752 dengan t_{hitung} sebesar 4,241 dan nilai t_{tabel} 1,671 dimana faktor individu ditingkatkan sebesar satu satuan terhadap prestasi kerja maka akan meningkat sebesar 0,838 satuan.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani. 1998. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
Suliyanto. 2011. "Ekonometrika Terapan". CV. Andi Offset. Yogyakarta.

Umar, Husein. 2005. "Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi". PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.