

THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUZUKI FINANCE INDONESIA BALIKPAPAN BRANCH

Rahmadaniah¹, Harmayanto², Achmad Afrianoor Firdaus³

¹ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: Rahmadaniah@widyapraja.ac.id

² STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia, Indonesia.. E-mail: harmayanto@widyapraja.ac.id

³ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia E-mail: Achmadaf@widyapraja.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT. Suzuki Finance Indonesia Balikpapan Branch. The research location was carried out at PT. Suzuki Finance Indonesia Balikpapan Branch. The purpose of this study was to determine the effect of work stress which includes individual stress variables (X1), environmental stress (X2), organizational stress (X3), on employee performance (Y) at PT. Suzuki Finance Indonesia Balikpapan Branch. The analytical tool used is multiple linear regression analysis which is processed with the help of SPSS (Statistical Packages For Social Sciences). From the research results, the validity test results were obtained from the number of questions as many as 13 items, all of which had an rcount value that was more than $r_{table} = 0.355$, which meant that all questions were valid. From the results of the reliability test, it can be seen that a result of 0.905 is obtained, which means that the questionnaire items can be said to be reliable (proper) because Cronbach's Alpha > 0.6. Regression equation $Y = 0.678 - 0.138X_1 + 0.225X_2 + 0.687X_3$. The magnitude of the correlation coefficient (R) is 0.924. This shows that there is a strong relationship between the variables Individual Stress (X1), Environmental Stress (X2), Organizational Stress (X3), on Employee Performance (Y) at PT. Suzuki Finance Indonesia Balikpapan Branch. While the coefficient of determination (R²) is 0.853. This shows that 85.3% of the variation or change in the value of the dependent variable (employee performance) can be explained by the independent variable (work stress) consisting of individual stress (X1), environmental stress (X2), and organizational stress (X3), then 14.7% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Human Resource Management, Work Stress, and Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja yang meliputi variabel Stres Individu (X1), Stres Lingkungan (X2), Stres Organisasi (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi analisis linier berganda yang diolah dengan bantuan perangkat SPSS (Statistical Packages For Sosial Sciences). Dari hasil penelitian, didapatkan hasil uji validitas dari jumlah soal sebanyak 13 butir semuanya memiliki nilai rhitung yang lebih dari nilai $r_{tabel} = 0,355$ yang berarti bahwa semua soal valid. Dari hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,905 yang berarti butir kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel (layak) karena Cronbach's Alpha > 0,6. Persamaan regresi $Y = 0,678 - 0,138X_1 + 0,225X_2 + 0,687X_3$. Besaran koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,924. Hal ini memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Stres Individu (X1), Stres Lingkungan (X2), Stres Organisasi (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan. Sedangkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,853. Ini menunjukkan bahwa 85,3% variasi atau perubahan nilai variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (stres kerja) yang terdiri dari stres individu (X1), stres lingkungan (X2), dan stres organisasi (X3), kemudian yang sebesar 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres Kerja, dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas sebuah perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelola sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Seorang karyawan yang dituntut profesional dalam bekerja tentu sudah semestinya diberikan contoh atau suritauladan dari seorang pemimpin. Bagi seorang pemimpin tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan harus dikaitkan dengan stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut. Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, dan sebaliknya akan menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk berprestasi. Pada tahap tertentu stres kerja dapat memberikan semangat kepada karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2008: 371) “ada tiga kategori potensi pemicu stres (stressor): lingkungan, organisasi dan individual.” Kondisi stres yang terjadi pada PT Suzuki Finance Indonesia cabang Balikpapan ini adalah karyawan dituntut agar bisa mencapai target yang sudah ditentukan setiap bulannya agar bisa memberikan performa yang maksimal seperti yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam menjalankan tuntutan-tuntutan target perusahaan tentunya setiap individu pasti mengalami suatu persoalan keluarga dan bisa terbawa sampai tempat kerja, sehingga bisa menyebabkan stres.

Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi juga menyebabkan karyawan menjadi stres karena mencemaskan kesejahteraan mereka. Dalam menjalankan tugasnya tidak luput juga setiap karyawan dihadapkan dengan permasalahan adanya kemajuan teknologi yang terus berkembang seperti saat ini dan dapat mempengaruhi pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan terkadang antar divisi mempunyai pandangan dan cara penanganan yang berbeda dalam melihat suatu permasalahan dan terkadang menimbulkan kesalahpahaman yang berujung ketidakcocokan antar divisi, hal ini yang memperlambat sebuah

perusahaan untuk mencapai sebuah target, karena perbedaan pandangan antar divisi tersebut.

Tidak dapat dipungkiri bahwa beban kerja yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada yang memiliki daya tahan yang tinggi dalam menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dengan baik berakibat pada apa yang dikenal “burnout”, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi sehingga berdampak terhadap prestasi kerja yang bersifat negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu. Dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Secara umum dalam suatu perusahaan selalu mengharapkan karyawannya agar berprestasi. Dalam pencapaian tujuan ini, suatu perusahaan dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kondisi yang biasa terjadi di lingkungan perusahaan menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak timbulnya tuntutan efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang berlebih, peningkatan ketegangan emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu yang menurun. Sebagai hasil adanya stres kerja menimbulkan masalah bagi kesehatan baik fisik maupun gangguan emosional sehingga bekerja dilakukan dengan hasil yang tidak maksimal.

Faktor yang dapat dijadikan tolak ukur seorang karyawan mengalami stres kerja atau mengalami gangguan tekanan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, salah satu contoh misalnya merasa bosan dengan pekerjaannya, masuk kerja dengan malas-malasan, semangat kerja yang menurun sehingga pekerjaan yang harus dikerjakan tidak optimal. Bila hal ini tidak segera diantisipasi dikhawatirkan akan mengganggu optimalisme pelayanan terhadap nasabah sebagai akibat menurunnya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015: 67) Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya.

PT. Suzuki Finance Indonesia adalah suatu perusahaan pembiayaan yang terbentuk melalui dua sinergi perusahaan yaitu Itochu Corporation dan Suzuki

Motor Corporation Jepang. PT. Suzuki Finance merupakan perusahaan yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis perusahaan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada. Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan, kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Oleh karena itu penting bagi PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan 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. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

2. Tinjauan Teoritis

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Mangkunegara (2017: 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor.

B. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2011: 204) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Mangkunegara (2017: 157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa, rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan definisi yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

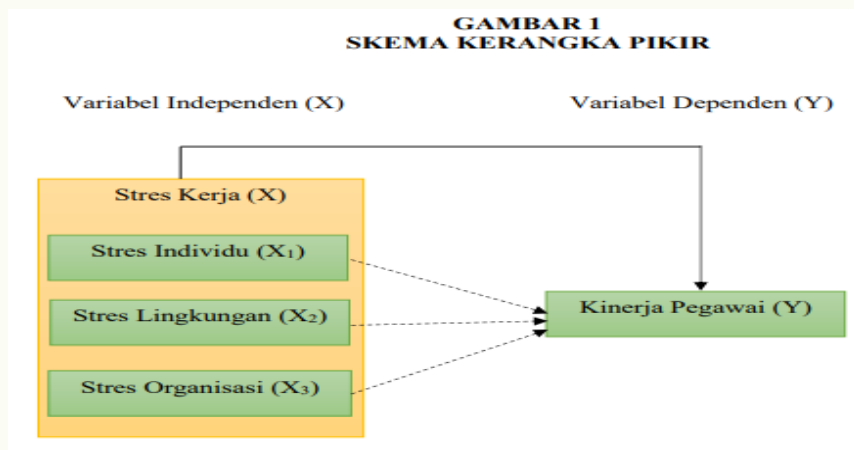
C. Kinerja

Kinerja juga menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seorang individu. Kinerja menggambarkan seberapa baik seorang individu memenuhi pekerjaan. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa semakin optimal seseorang melaksanakan tugasnya, maka semakin tinggi kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Gomes (2000: 45) “Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.”

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.



3. METODE

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 19 karyawan tetap dan 12 karyawan kontrak dengan jumlah 31 karyawan, yang mana penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan yang terdiri dari 19 karyawan tetap dan 12 karyawan kontrak dengan jumlah 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Jenis dan sumber data dijelaskan secara detail sehingga pembaca dapat mengetahuinya dengan baik jenis penelitian ini dan seluruh data penelitian yang digunakan. Sedangkan metode analisis menyampaikan tentang uraian prosedur atau pendekatan, termasuk penentuan parameter atau variabel, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan serta analisis data. Uraian dapat pula mencantumkan rumusan matematis atau formula tertentu sehingga hasil numeriknya dapat divalidasi. Untuk rumus atau formula dan bahan yang telah baku maka tidak perlu dijelaskan ulang, cukup mencantumkan sumber acuannya, kecuali jika dimodifikasi. Penjelasan metode disampaikan secara terperinci sehingga metode penelitian yang digunakan dapat diulang oleh peneliti lainnya.

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dapat disimpulkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring) untuk digunakan dalam penelitian ini yang menyangkut variabel-variabel objek penelitian meliputi stres individu (X1), stres lingkungan (X2), stres organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan maka penulis menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (\text{Sugiyono, 2010:277})$$

Di mana:

Y : subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : Harga Y bila X=0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Berikut ini akan disajikan hasil dari perhitungan uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
Soal1	0,572	0,355	Valid
Soal2	0,361	0,355	Valid
Soal3	0,546	0,355	Valid
Soal4	0,577	0,355	Valid
Soal5	0,363	0,355	Valid
Soal6	0,567	0,355	Valid
Soal7	0,608	0,355	Valid
Soal8	0,461	0,355	Valid
Soal9	0,575	0,355	Valid
Soal10	0,502	0,355	Valid
Soal11	0,437	0,355	Valid
Soal12	0,588	0,355	Valid
Soal13	0,607	0,355	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian tahun 2020

Dari analisis di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah soal sebanyak 13 butir semuanya memiliki nilai yang lebih dari nilai korelasi di atas 0,355 yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa semua soal adalah valid.

B. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari keseluruhan variabel dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 2 HASIL ANALISIS UJI R DAN R²

Model	R	R Square
1	0,924 ^a	0,853

Sumber: data diolah dari hasil penelitian tahun 2020

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 20 di atas dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,905 yang berarti butir kuesioner tersebut dikatakan reliabel (konsisten) karena cronbach's alpha > 0,60.

C. Analisis Linear Berganda

TABEL 3. HASIL ANALISIS REGRESI LINIEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients
	B
1 (Constant)	0,678
X1	-0,138
X2	0,225
X3	0,687

Sumber: data diolah dari hasil penelitian tahun 2020

Berdasarkan dari tabel 21 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y = 0,678 - 0,138X_1 + 0,225X_2 + 0,687X_3$, yang berarti bahwa:

- Angka 0,678 adalah konstanta, artinya jika nilai variabel X_1 , X_2 dan X_3 adalah sama dengan 0, maka besarnya nilai variabel Y adalah 0,678.
- Angka $-0,138X_1$ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel X_1 . Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel X_1 , maka variabel Y juga akan mengalami penurunan sebesar 0,138 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Angka $0,225X_2$ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel X_2 . Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel X_2 , maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,225 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Angka $0,687X_3$ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel X_3 . Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel X_3 , maka variabel Y juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,687 dengan asumsi variabel lain konstan.

D. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R^2)

TABEL 22.
HASIL ANALISIS UJI R DAN R^2

Model	R	R Square
1	0,924 ^a	0,853

Sumber: data diolah dari hasil penelitian tahun 2020

1) Koefisien Korelasi R

Dari tabel 22 tersebut di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,924 yang berarti bahwa hubungan antara variabel X yang terdiri dari stres individu (X_1), stres lingkungan (X_2) stres organisasi (X_3) terhadap

variabel Y yaitu kinerja karyawan berada pada tingkatan 0,800–1,000 yang berarti mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan.

2) Koefisien Dterminasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 22 di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,853 atau sebesar 85,3% variabel yang diteliti telah memberikan kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

E. Uji F

TABEL 23.
HASIL ANALISIS UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,894	3	3,298	52,429	0,000 ^b
Residual	1,698	27	0,063		
Total	11,593	30			

Sumber: data diolah dari hasil penelitian tahun 2020

Dari hasil perhitungan SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 23 dapat dilihat hasil uji F atau Fhitung adalah sebesar 52,429. Dan jika dibandingkan dengan Ftabel yaitu sebesar 2,96, maka akan diperoleh hasil yaitu Fhitung > Ftabel atau $52,429 > 2,91$, artinya bahwa variabel (X) yang terdiri dari stres individu (X1), stres lingkungan (X2) stres organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

F. Uji T (Parsial)

TABEL 24.
HASIL ANALISIS UJI T
Perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	sig.
Stres Individu	-0,903	1,70329	0,375
Stres Lingkungan	3,228	1,70329	0,003
Stres Organisasi	6,710	1,70329	0,000

Sumber: data diolah dari hasil penelitian tahun 2019

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X (stres individu (X1), stres lingkungan (X2), stres organisasi (X3)) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), adapun hasilnya adalah:

- Untuk stres individu (X1) diperoleh thitung sebesar -0,903 dengan tingkat signifikan sebesar 0,375, dimana $0,375 > 0,05$ dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,70329, maka $\text{thitung} < \text{ttabel}$ atau $-0,903 < 1,70329$, yang berarti bahwa variabel stres individu (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Untuk stres lingkungan (X2) diperoleh thitung sebesar 3,228 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003, dimana $0,003 < 0,05$ dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,70329 maka $\text{thitung} > \text{ttabel}$ atau $3,228 > 1,70329$, yang berarti bahwa variabel stres lingkungan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Untuk stres organisasi (X3) diperoleh thitung sebesar 6,710 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,05$ dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,70329 maka $\text{thitung} > \text{ttabel}$ atau $6,710 > 1,70329$, yang berarti bahwa variabel stres organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres organisasi (X3) lebih dominan yang dibuktikan dengan nilai thitung tertinggi 6,710, yang berarti bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan adalah variabel stres organisasi (X3), sehingga pada hipotesis kedua variabel stres lingkungan (X2) tidak terbukti atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Stres Lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- $Y = 0,678 - 0,138X_1 + 0,225X_2 - 0,687X_3$ dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel stres terdiri stres individu (X1), stres lingkungan (X2) stres organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan.
- Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,853 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 85,3% terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan.
- sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,924 yang berarti hubungan antara variable independen (stres individu (X1), stres lingkungan (X2) stres organisasi (X3)) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) kuat karena berada pada 0,800–1,000.

- Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $52,429 > 2,96$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa stres individu (X1), stres lingkungan (X2) stres organisasi (X3) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan.

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Diharapkan kepada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana stres kerja tersebut diantaranya stres individu, stres lingkungan dan stres organisasi. Sebab kinerja yang kurang baik akan berdampak terhadap hasil kerja dan terhambatnya kelancaran tugas dan tanggung jawab.
- Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel stres organisasi (X3) memiliki hubungan yang kuat atau yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan hal ini perlu mendapat perhatian khususnya bagi pemimpin agar dapat melakukan tugasnya dengan baik lagi, dalam hal ini adalah mengelola stres kerja karyawan dengan maksimal agar semakin baik pula kinerja karyawannya.
- Memberikan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang terkait dengan stres kerja, misalnya dengan melakukan pendekatan-pendekatan yang positif kepada karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Balikpapan.
- Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis yang berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat meneliti atau menemukan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA.

- Anoraga, Panji. 2001. Psikologi Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Universitas Hasanuddin. Makassar
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

- Manullang. 2012. Dasar-Dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2007. Organizational Behavior Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sanyoto, Dwino. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Skripsi. Universitas STIE Widya Praja. Tanah Grogot.
- Sfi.co.id. Profil Perusahaan (2018, Januari). Profil Perusahaan. Diakses pada, 25 Juni 2020 dari www.sfi.co.id/profile
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.