

**PENGARUH STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE GROUP  
CABANG KOTA AMBON**

Erick Pattiwael<sup>1)</sup>, Maria M. Tetelepta<sup>2)</sup>, Olivia Sahertian<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon  
<sup>2,3)</sup> [mariatetelepta28@gmail.com](mailto:mariatetelepta28@gmail.com), [oliviasahertian@yahoo.com](mailto:oliviasahertian@yahoo.com)

**ABSTRACT**

The current era of economic globalization entailing the enterprising competitiveness prompts every company to rapidly innovate in achieving company goals that might result in an overwhelming pressure upon its workers. In most cases, the employees have undergone the stress at work regardless of their job description that could be perceived as a detrimental element since the performance of an employee would determine the progress of the company per se. Hence, this study is aimed to gauge the effect of stress on employee's performance at PT Federal International Finance Group Ambon Branch.

This research is a quantitative research. Collecting data using questionnaires, interviews and observations. The population of this research is the employees of PT Federal International Finance Group Ambon Branch, consisting 46 workers as the sample. Meanwhile, the data analysis technique used for this study is simple linear regression accommodated by SPSS software.

The results of this study prove that stress indeed affects employee's working capacity. Employees with high level of stress at work tend to possess a low efficacy level of working performance at PT Federal International Finance Group Ambon Branch.

*Keywords : Stress, Employee performance, PT. FIFGROUP Cabang Ambon*

**ABSTRAK**

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dengan berbagai jenis pekerjaan. Kinerja dari seorang Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Group Cabang Ambon.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengambilan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Federal International Finance Group Cabang Ambon. Sampel pada penelitian ini berjumlah 46 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan software SPSS.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki stres yang tinggi saat kerja maka akan memiliki potensi kerja yang rendah pada PT Federal Internatinal Finance Group Cabang Ambon.

**Kata kunci:** Stres; Kinerja karyawan

**1. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya (Cahyono, 2015).

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya agar bekerja dengan mencapai target yang ada. Pencapaian kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan dan berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Kinerja pegawai memberikan kontribusi bagi kinerja perusahaan.

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Afandi (2018) mengemukakan kinerja

adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai.

Banyak faktor yang menentukan pencapaian kinerja seseorang. Salah satunya adalah stress dalam bekerja. Stres adalah sebuah masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Menurut Cahyono (2015), stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebuah Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dengan berbagai jenis pekerjaan yang di jalani, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres juga dapat berakibat positif (eustress) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan.

Dampak yang ditimbulkan oleh stress sangat luas, mulai dari diri sendiri yang terganggu kesehatannya, waktu dengan keluarga yang sangat terbatas, beban kerja yang berlebihan, emosi yang meledak-ledak seketika saat berbicara dengan rekan, kurangnya keakraban dengan partner kerja, tingkat absen yang tidak memuaskan. Stres kerja bisa menjadi beban pikiran seseorang yang tanpa disadari berdampak negatif pada kesehatan. Banyak persoalan di tempat kerja juga dapat membuat karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga dapat menyebabkan stres. Kondisi stres pada karyawan lebih cenderung akan berdampak negatif bagi pencapaian kinerja yang maksimal. Hal ini tentunya merupakan masalah bagi organisasi.

PT Federal International Finance (FIFGROUP) merupakan salah satu lembaga pembiayaan yang didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989 oleh Astra. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perusahaan mengubah nama menjadi PT Federal International Finance. Seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. PT. FIFGROUP telah

membuka beberapa cabang di pelosok Indonesia, salah satunya di kota Ambon.

Berdasarkan observasi yang dilakukan melalui wawancara dengan HRD, ditemukan ada beberapa karyawan yang pernah melakukan keluhan-keluhan atas pekerjaan yang dijalankan. Adapun beberapa keluhan yang sering disampaikan, diantaranya beberapa karyawan harus terus memikirkan soal pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan meskipun dalam situasi tidak bekerja, atasan yang ada di kantor juga sangat tidak bersahabat, membuat mereka harus bekerja dengan ketegangan, ada juga dari mereka yang mencapai target namun tidak diberikan bonus, ini dapat membuat karyawan pada PT FIFGROUP menjadi stress dan tidak mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan. penyebab stres juga bersifat organisasi. Salah satunya adalah konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Kondisi ini menyebabkan karyawannya mengalami tekanan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1 berikut menjelaskan rekapitulasi presensi karyawan PT. FIFGROUP.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Presensi Karyawan Tetap PT. FIFGROUP Cabang Ambon Bulan Januari-Desember 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Tanpa Ket
1	Jan	46	13	14	59
2	Feb	46	20	21	53
3	Mar	46	3	15	12
4	Apr	46	10	30	12
5	Mei	46	18	35	17
6	Jun	46	10	32	22
7	Jul	46	24	37	13
8	Agt	46	7	35	28
9	Sept	46	8	28	20
10	Okt	46	11	31	20
11	Nov	46	9	29	20
12	Des	46	16	25	56

(Sumber : PT. FIFGROUP Cabang Ambon)

Berdasarkan hasil rekapitulasi presensi karyawan tetap dari bulan Januari-Desember 2019 diatas, terlihat adanya peningkatan yang signifikan terhadap jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan pada bulan Januari, Februari, dan Desember. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Tentunya ada saja pemicu yang menjadi alasan ketidakhadiran beberapa karyawan, sesuai dengan apa yang disampaikan HRD tentang beban kerja yang berlebihan, konflik antara pribadi, balas jasa yang rendah, konflik antara rekan kerja, kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan serta beberapa pemicu lainnya yang dapat menyebabkan tingkat ketidakhadiran karyawan. Ini dapat berdampak terhadap hasil yang diberikan dalam

kerjanya. Sulitnya dunia pekerjaan juga membuat terkadang seseorang karyawan harus menerima tekanan dan ketidaknyamanan dalam dunia kerja dan memberikan hasil yang baik demi apa yang mereka tuju. Tabel berikut ini menunjukkan data kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Ambon.

Tabel 2

Target Penjualan barang elektronik Tahun 2019

Bulan	Target	Penjualan	Terealisasi (%)
JANUARI	178	178	100.00%
FEBRUARI	164	170	103.66%
MARET	186	203	109.14%
APRIL	172	156	90.70%
MEI	196	120	61.22%
JUNI	189	100	52.91%
JULI	186	130	69.89%
AGUSTUS	186	145	77.96%
SEPTEMBER	182	211	115.93%
OKTOBER	205	212	103.41%
NOVEMBER	197	195	98.98%
DESEMBER	199	200	100.50%

Keterangan :

	Rendah sekali
	Rendah
	Tercapai
	Tinggi
	Tinggi sekali

(Sumber : PT. FIFGROUP Cabang Ambon)

Pada tabel 2 terlihat bahwa target penjualan perusahaan pada bulan Mei, Juni, Juli, Agustus mengalami penurunan yang sangat drastis. Hal ini memengaruhi perusahaan dalam segi pendapatan, tidak tercapainya target juga terjadi pada bulan April dan November, dimana perusahaan mengalami kerugian. Berdasarkan data yang ditampilkan diatas, dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan berimbas pada rendahnya target penjualan pada perusahaan. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kehadiran rutin dan tepat waktu dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki etika kerja yang baik. Ketepatan waktu bukan hanya tentang tiba di kantor pada waktu yang tepat setiap pagi, namun juga tidak terlambat kembali ke kantor saat jam istirahat. presensi karyawan tentu akan mempengaruhi tugas karyawan lainnya dan klien perusahaan. presensi yang kurang baik akan membawa dampak buruk pada karyawan lain yang taat akan peraturan dan memiliki etika kerja yang baik. Ketidakhadiran karyawan dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan untuk karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang seharusnya diselesaikan dalam tim menjadi terbengkalai serta target penjualan yang seharusnya di capai, malah menjadi kerugian bagi perusahaan dikarenakan absennya karyawan. Adapun menurut

HRD PT FIFGROUP Cabang Ambon karyawan pada umumnya tidak nyaman saat berada dalam lingkungan kantor karena tekanan kerja dan sikap pemimpin yang sangat pemaarah, ini pun dapat memicu seorang karyawan sehingga dapat terjadinya stress, Dengan kata lain stress memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka Luthans (2015). Dengan demikian dapat dilihat bahwa stress dapat mempengaruhi target penjualan suatu perusahaan. Dampak dari stress yang dirasakan berakibatkan kepada target yang tidak dapat dicapai oleh karyawan hal-hal seperti sering datang terlambat karena harus memikirkan tentang kerjanya, ada juga target perusahaan yang tidak tercapai, atau resign karyawan. Ini semua membuat PT FIFGROUP Cabang Ambon harus lebih mengutamakan para karyawannya. Tingkat absensi yang semakin besar dengan kata lain banyak karyawan yang tidak masuk kerja akan makin menyulitkan perusahaan dalam mencapai target penjualannya. Tingginya tingkat absensi akan merugikan pihak perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini : Apakah stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Ambon?.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Ambon. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan stress kerja dan kinerja karyawan, menjadi masukan bagi manajemen PT.FIFGROUP Cabang Ambon terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut keputusan manajemen terhadap karyawannya dan diharapkan menjadi acuan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian tentang stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat tubuh, seperti timbulnya penyakit. Stres kerja adalah tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologi sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan karyawan.

Stres kerja juga didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau yang merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bias atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja timbul sebagai ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa stres akibat kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi fisik pekerja yang berakibat pada penurunan performa efisiensi dan produktivitas bekerja.

Stres memiliki dampak paling kuat pada tindakan yang agresif seperti adanya permusuhan, keluhan dari seorang karyawan serta adanya tindakan yang dilakukan perusahaan secara berencana ataupun secara tidak berencana. Menurut (Luthans, 2015). Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespon terhadap tuntutan dari dalam maupun luar organisasi dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka. Menurut (Siagian, 2018) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Sementara menurut Cahyono (2015) Stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut pendapat Cooper dan Payne (Irkhami 2015) yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual. Karakteristik individu seperti umur, tingkat pendidikan, tipe kepribadian, masa kerja dan lokasi tempat tinggal merupakan beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Menurut Hasibuan (2016) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah :

a). Beban kerja yang sulit dan berlebihan Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut membuat tenaga dan pikirannya terkuras lebih banyak dari pekerjaan pada kondisi normalnya. b). Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahannya. Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinannya yang akan mempengaruhi jejak karirnya dalam perusahaan tersebut. c). Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan mendorong karyawan

mengalami stres kerja karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaannya. d). Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman, jika hal tersebut di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja. e). Balas jasa yang terlalu rendah Setiap pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Di balik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang tinggi juga atau sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawannya, dengan upah yang sesuai dan adil sesuai dengan beban kerja yang di tanggung akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena usaha yang diberikannya tidak setimpal dengan balas jasa yang diberikan perusahaan. f). Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi, kondisi emosinya cenderung tidak stabil dan sulit untuk fokus terhadap satu hal karena pemikirannya terbagi-bagi. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan di hadapkan dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

Stress dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola sebagai berikut (Sinambela, 2018) :

a). Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stress dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stress tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak. b) Pola harmonis, adalah pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan. c) Pola patologis, ialah pola menghadapi stress dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun social-psikologi. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi

yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Hasibun (2016) menyatakan bahwa, adapun model stress kerja yang menjadi indicator stress kerja adalah sebagai berikut : Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan, Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas, Ketengangan dan kesalahan, Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan Balas jasa yang rendah.

### Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) Mangkunegara (2015). Ada juga kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*).

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu : Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan dapat mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktifitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas

pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

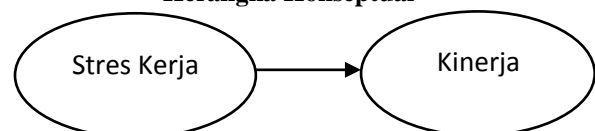
Menurut Luthans (2015), stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespon terhadap tuntutan dari dalam maupun luar organisasi dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negative karyawan tentang pekerjaan mereka. Dapat dipastikan bahwa setiap pekerja pernah mengalami kondisi stres kerja, hanya saja tingkat stres yang dialami antara karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda. Sedangkan Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*).

Adapun semakin lama dan semakin tinggi tingkat stres kerja seorang pekerja maka hal ini akan membawa pekerja pada kondisi menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan kondisi ini lazim disebut sebagai burn out dimana hal ini merupakan awal dari terjadinya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Disaat seorang pekerja berada pada kondisi stres kerja yang kemudian berujung pada terjadinya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) maka kinerja yang ditunjukkan oleh pekerja tersebut akan menjadi tidak maksimal. Selain itu dampak dari stres kerja dan kelelahan emosional yang dialami oleh pekerja tidak hanya terbatas pada penurunan kinerja saja akan tetapi dapat juga berupa perlakuan tidak menyenangkan yang misalnya bentakan, sikap sinis dan cuek.

### Kerangka Konseptual

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kinerja adalah adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Keduanya saling berhubungan karena stress dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi terganggu. Berbagai studi telah dilakukan oleh para peneliti yang mengkaji hubungan antara stress dan kinerja. Julvia (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dalam kerangka penelitian ini variable yang akan diteliti yaitu stres kerja sebagai variabel (X) dan variabel terkait (Y).

Gambar 1  
Kerangka Konseptual



**Hipotesis**

Stres sangat berpengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Sementara menurut Cahyono (2015), stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Apabila karyawan mengalami tekanan yang berujung stress, ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016); Worang *et al.* (2017), Chandra dan Adriansyah (2017) menghasilkan temuan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**3. METODOLOGI**

Lokasi penelitian ini adalah di PT. FIGROUP Cabang Ambon, yang beralamat di Jl. A.M. Sangadji No 3 Ambon. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. FIGROUP Cabang Ambon yang berjumlah 81 orang, dan sampel penelitian berjumlah 46 orang yang adalah karyawan tetap. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner dan wawancara.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sters kerja. Stres kerja adalah kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi (Siagian, 2017). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel sters kerja merujuk pada Hasibuan (2016), yaitu beban kerja, sikap pemimpin, ketegangan dan kesalahan, waktu dan peralatan kerja, konflik dan balas jasa. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja merujuk pada Kasmir (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas, waktu, kerja sama antar karyawan, penekanan biaya dab pengawasan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan software SPSS 21.0. Pengujian kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun penggunaan uji validitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak Untuk menguji validitas dari setiap butir pernyataan yang ada dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 46 orang. Nilai r tabel untuk N = 46 dengan taraf signifikan 5%.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1.1	0,447	0,290	Valid
X1.1.2	0,479	0,290	Valid
X1.2.1	0,466	0,290	Valid
X1.2.2	0,484	0,290	Valid
X1.3.1	0,654	0,290	Valid
X.1.3.2	0,483	0,290	Valid
X1.4.1	0,544	0,290	Valid
X1.4.2	0,398	0,290	Valid
X1.5.1	0,456	0,290	Valid
X1.5.2	0,428	0,290	Valid
X1.6.1	0,410	0,290	Valid
X1.6.2	0,638	0,290	Valid
Y1.1.1	0,574	0,290	Valid
Y1.1.2	0,567	0,290	Valid
Y1.2.1	0,509	0,290	Valid
Y1.2.2	0,506	0,290	Valid
Y1.3.1	0,530	0,290	Valid
Y1.3.2	0,639	0,290	Valid
Y1.4.1	0,537	0,290	Valid
Y1.4.2	0,476	0,290	Valid
Y1.5.1	0,630	0,290	Valid
Y1.5.2	0,579	0,290	Valid
Y1.6.1	0,495	0,290	Valid
Y1.6.2	0,515	0,290	Valid

Sumber : Hasil Pengoilahan SPSS 21 (2021)

Adapun dari tabel 3 di atas, ditemukan bahwa nilai dari r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,290. Dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 (5%) dan n = 44, dikarenakan rumus untuk mencari nilai r tabel adalah  $df = (N-2)$  atau  $df = 46-2$ . Ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam instrumen penelitian ini memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tahap selanjutnya Setelah melakukan uji validitas adalah melakukan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui keandalan item pertanyaan yang di paparkan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas ini dilakukan kepada 46 responden dengan 24 item pertanyaan yang ada. Perhitungan reliabilitas atas instrumen ini menggunakan cronbach alpha, Dengan menggunakan software SPSS 21.0.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0,823</b>	<b>12</b>

Diketahui dari tabel diatas bahwa nilai *cronbach alpha* variabel X sebesar 0,823 yang artinya lebih besar dari nilai standar reliability sebesar 0,6.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,625	12

Diketahui dari tabel diatas bahwa nilai *cronbach alpha* variabel Y sebesar 0,625 yang artinya lebih besar dari nilai standar reliability sebesar 0,6.

Untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif maka model yang digunakan tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik regresi. Dengan pengujian ini di harapkan agar model regresi yang diperoleh bisa di pertanggung-jawabkan dan tidak bias disebut BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator) maka asumsi-asumsi dasar sebagai berikut ini dipenuhi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas di uji dengan menggunakan uji Kolmogorov smirnov sebagai berikut.

**Tabel 6**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	4.07857943
Most Extreme Differences	.129
Absolute Positive	.114
Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z	.872
Asymp. Sig. (2-tailed)	.432

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,435 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedasitas diuji menggunakan uji glejser.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.337	2.704		2.713	.009
1 Stress Kerja	-.089	.061	-.214	-1.453	.153

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil uji heterokedasitas menggunakan uji glejser hasil signifikansi dari variable bebas atau variable x sebesar 0,153 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel pada analisis regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 48,882 dan nilai probablitas sebesar  $0,031 < 0,05$ . Sehingga hipotesis 1 diterima.

**Tabel 8**  
**Regresi linear sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.882	5.273		9.269	.000
1 Stress Kerja	-.266	.119	-.319	-2.231	.031

**Coefficients<sup>a</sup>**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut  $Y = 48,882 \beta - 0,266.X$ .

Dalam penelitian ini stres kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 60,9% terhadap pernyataan saya terbebani dengan pekerjaan saya di perusahaan dan pada item ke dua keseluruhan responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 50% pada pernyataan saya selalu memikirkan soal pekerjaan. Begitu pun sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas. Dalam penelitian ini stres kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab setuju

sebanyak 18 orang atau 39,1% terhadap pernyataan sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan. Ketegangan dan kesalahan Dalam stres kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab netral sebanyak 22 orang atau 47,8% terhadap pernyataan saya jarang melakukan kesalahan karena adanya dukungan dari tempat kerja. Waktu dan alat bantu kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 41,3% terhadap pernyataan peralatan kerja pada kantor PT. FIFGROUP sangatlah memadai sehingga saya dapat bekerja dengan baik. konflik Dalam penelitian stres kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab netral sebanyak 23 orang atau 50% terhadap pernyataan pada kantor PT. FIFGROUP jarang terjadi konflik antar pribadi dengan pimpinan. Adapun Balas jasa Dalam penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab netral sebanyak 27 orang atau 58,7% terhadap pernyataan untuk setiap prestasi yang saya capai, kantor selalu memberi penghargaan atau hadiah. Hal ini tentunya tidak semua karyawan selalu di berikan penghargaan atau hadiah oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada 46 karyawan yang bekerja di PT. FIFGROUP Cabang Kota Ambon tentang Kinerja Karyawan seperti kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya, pengawasan. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah.

Dalam penelitian ini kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab netral sebanyak 18 orang atau 39,1% terhadap pernyataan skill kerja saya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. Adapun Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dalam penelitian ini kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab netral sebanyak 24 orang atau 52,2% terhadap pernyataan saya dapat memberikan pelayanan kepada konsumen dengan cepat. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian ini kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab netral sebanyak 25 orang atau 54,3% terhadap pernyataan dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada sebaik-baik mungkin. Kerja sama antar karyawan. Kinerja sering kali

dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam penelitian ini kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab netral sebanyak 19 orang atau 41,3% terhadap pernyataan saya selalu mendiskusikan dengan rekan kerja dan pimpinan soal hasil yang akan dicapai. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktifitas dijalankan. Dalam penelitian ini kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab netral sebanyak 25 orang atau 54,3% terhadap pernyataan setiap biaya yang dikeluarkan selalu dianggarkan agar tidak melebihi yang sudah ditetapkan. Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Dalam penelitian ini kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang atau 32,6% terhadap pernyataan pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan. Dengan ini dapat dikatakan bahwa stress memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang berdampak pula pada keuntungan suatu perusahaan. Karena stress adalah suatu masalah yang semestinya menjadi bahan acuan suatu perusahaan, dengan mensejahterakan karyawan dalam segi pandang, itu akan berdampak besar terhadap hasil yang di berikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) dan Worang *et al* (2017) serta Chandra dan Adriansyah (2017), yang juga membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Adapun hal-hal seperti beban kerja yang berlebihan, sikap pemimpin yang tidak adil dalam pemberian tugas, ketegangan saat bekerja, peralatan yang tidak memadai, konflik antar pribadi dan balas jasa rendah yang semakin lama dan semakin tinggi maka hal ini akan membawa pekerja pada kondisi menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan kondisi ini lazim disebut sebagai burn out dimana hal ini merupakan awal dari terjadinya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) Disaat seorang pekerja berada pada kondisi stres kerja yang kemudian berujung pada terjadinya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) maka kinerja yang ditunjukkan oleh pekerja tersebut akan menjadi tidak maksimal. Namun sikap pemimpin adalah salah satu hal yang perlu sekali untuk di perbaiki karena tugas dari pemimpi salah satunya dalah untuk mengontrol dan memperbaiki setiap hal yang mengganggu pekerjaan, dan jika pemimpin sudah melakukan sebuah kesalahan tentu akibatnya akan berujung pada karyawan dan hasil dari kinerja, Selain itu dampak dari stres kerja dan kelelahan emosional yang dialami oleh pekerja tidak hanya terbatas pada penurunan kinerja saja akan tetapi dapat juga berupa perlakuan



tidak menyenangkan yang misalnya bentakan, sikap sinis dan cuek.

### 5. PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Secara umum berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Kota Ambon. Artinya apabila semakin rendah stress kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi kinerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin tinggi stress karyawan, maka kinerja akan mengalami penurunan.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Kota Ambon untuk masa yang akan datang diajukan saran-saran sebagai berikut : 1. Penanganan stress kerja yang baik pada seluruh karyawan perlu ditingkatkan, karena dengan adanya penanganan stress kerja yang baik terhadap karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan; 2. Upaya pendekatan-pendekatan perusahaan yang lebih kepada karyawan, agar karyawan selalu merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Cahyono, 2015. Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan SMP Negeri 8 Samarinda. Samarinda. *Ejournal Psikologi*. Vol. 8. No 2.
- Chandra, Riny; Dody Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 6. No.1.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Irkhami, Faris Lazwar. 2015. Faktor yang berhubungan dengan dengan Stress Kerja Pada Penyelam di PT. Health Safety Environmental (KSE) Pertamina Gresik. *The Indonesian journal of occupational safety and health*. Vol.4. No.1.
- Julvia, Christine. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 16. No.1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pabunda Tika, 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela. L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Worang, Lanny. S; Agusta L. Repi; Lucky, O.H. Dotulong. 2017. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA*. Vol 5. No. 2.