

PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) UNIT TONASA KABUPATEN PANGKEP

Muhammad Yusry Mahendra¹, Abdi Akbar², Ikhwan Maulana Haeruddin³
Romansyah Sahabuddin⁴, Burhanuddin⁵

¹²³⁴⁵Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negri Makassar

Email:* yusrymahendra7@gmail.com

Abstract

This study aims to (1) determine the effect of work stress on employee performance, (2) determine job satisfaction on employee performance, (3) determine work stress and job satisfaction jointly affect employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tonasa Unit, Pangkep Regency. The population of this research is all employees, especially supervisors, totaling 310 people. And the sample in this study were 175 people. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear analysis using Statistical Product Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that there is a Negative and Significant Influence between Work Stress (X1) and a Positive and Significant Influence between Job Satisfaction (X2) on Employee Performance (Y).

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan adalah untuk (1) Mengetahui pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Mengetahui Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Mengetahui Stress kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa Kabupaten Pangkep. Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan khususnya *supervisor* sebanyak 310 orang. Dan sampel pada penelitian ini ialah sebanyak 175 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan ialah analisis linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang Negatif dan Signifikan antara Stress Kerja (X1) dan Pengaruh Positif dan Signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: *Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari keberadaan serta pengaruh SDM yang ada di dalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus dikelola dengan sebaik mungkin, hal ini tidak terlepas dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan sarana dan prasarananya untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang terpenting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk itu perlu diperhatikan kualitas sumber daya manusianya, termasuk *soft skill* yang dimilikinya.

PENGERUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) UNIT TONASA KABUPATEN PANGKEP

Muhammad Yusry Mahendra, Abdi Akbar, Ikhwan Maulana Haeruddin, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin

Keberhasilan atau kegagalan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari masalah yang berasal dari luar maupun dari dalam mencapai tujuan bagi suatu perusahaan, hal tersebut menyebabkan terjadinya stress kerja. Kinerja karyawan, di mana seorang individu berhasil menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan penggunaan sumber daya yang efisien dalam lingkungan yang berubah. Namun demikian, dalam aktivitas kerja formal, karyawan dapat mengalami gejala fisik, psikologis, dan pengaruh sosial yang dapat menyebabkan stress.

Dengan mengenali apa yang dibutuhkan karyawan, maka dapat mengurangi stress yang dialami karyawan tersebut. Stress merupakan salah satu masalah yang harus dihadapi perusahaan agar karyawan dapat dengan mudah menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Stress menciptakan ketidakseimbangan dalam kehidupan seseorang karena menyebabkan depresi dan dengan demikian dapat mempengaruhi kesehatan, sikap, dan perilaku kerja. Penyebab stress kerja dapat diklasifikasikan menjadi penyebab lingkungan, penyebab perusahaan dan penyebab individu. Stress kerja dapat berasal dari tugas yang terlalu banyak, waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan, peran yang tidak jelas, dan perbedaan nilai dalam organisasi, frustrasi, lingkungan keluarga, faktor-faktor ini jika dibiarkan akan mempengaruhi kinerja.

Selain stress kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya di organisasi manapun. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu utama dan bagaimana seseorang akan berpikir merasakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya: honor atau upah, pengawasan, rekan kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja sangat berdampak bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan memiliki energi yang tinggi dan kemauan bagi mereka untuk memberikan pelayanan yang optimal, sehingga karyawan akan memberikan pandangan positif tentang produk yang tersedia.

Tidak hanya dengan kepuasan kerja, dalam hal ini kinerja karyawan juga sangat diperlukan dengan menciptakan disiplin kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan, antara lain kuantitas produksi, kualitas produksi, masa produksi, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Stress Kerja

Stress dapat diartikan sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu dan akan mengancam. Stress juga dapat digambarkan sebagai tuntutan eksternal pada seseorang atau rangsangan objektif yang berbahaya, stress juga sering didefinisikan sebagai tekanan, ketegangan atau kebingungan tentang hal-hal tidak menyenangkan yang datang dari luar (Robbins, 2001:563).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah urusan individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang diterapkan pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap aktivitas yang dirasakan sejalan dengan

keinginan individu, maka semakin besar kepuasan terhadap aktivitas tersebut (Rivai, 2009:856).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki keterampilan yang berbeda untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Kinerja karyawan itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan pekerjaan individu. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau prestasi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2008:67).

Hipotesis penelitian adalah :

- H₁: Stress kerja diduga memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa Kabupaten Pangkep.
- H₂: Kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa Kabupaten Pangkep.
- H₃: Stress kerja dan kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivis, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Alat survei digunakan untuk pengumpulan data dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik. (Sugiyono, 2018:17)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data data primer yaitu sumber data penelitian diperoleh langsung dari perusahaan.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian hipotesis menjelaskan, variabel stress kerja berdampak negatif dan penting kepada performance karyawan. Tingginya stress kerja yang dialami karyawan perusahaan, dari hal tersebut performance atau kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Tingginya stress kerja yang dihadapi karyawan maka akan membuat performancenya juga menurun. Ketika seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya mendapatkan beban kerja yang tinggi akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat menurunkan kualitas kerjanya.

Dalam pengujian hipotesis menjelaskan jika kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan kepada performance karyawan. Tingginya kepuasan kerja karyawan, maka semakin berdampak pada performance atau kinerja karyawan yang tentunya akan mengalami peningkatan. Seseorang yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi dapat menarik karyawan tersebut agar bekerja lebih baik dari pada sebelumnya. Kepuasan kerja

PENGERUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) UNIT TONASA KABUPATEN PANGKEP

Muhammad Yusry Mahendra, Abdi Akbar, Ikhwana Maulana Haeruddin, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin

dapat dipastikan berdampak pada kinerja, walaupun hal itu ialah salah satu dari banyaknya dampak yang dapat membangun kinerja seseorang, dalam hal ini jika kepuasan kerja yang tinggi tentunya kinerja seseorang juga akan berkembang.

Dari hasil penelitian hipotesis menjabarkan jika komponen stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Semakin tingginya stress kerja dan kepuasan kerja pasti berdampak pada kinerja karyawan yang mengalami peningkatan. Jika karyawan diberikan upah yang setara dengan energi yang sudah dilakukan, hal tersebut akan menciptakan karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan giat. Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam setiap individu seseorang, dikarenakan kebutuhan seseorang tidak selamanya terpenuhi dan juga tidak akan mendapatkan segala sesuatu jika tidak didampingi oleh usaha dan kerja keras dalam meraihnya sendiri. Dapat dilihat bahwa seseorang memiliki kepuasan kerja tinggi yang tertanam dirinya pasti akan senantiasa tekun dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Hasil

Table 1. Hasil analisis linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.706	2.871		12.087	.000
STRES KERJA	-.167	.043	-.271	-3.842	.000
KEPUASAN KERJA	.294	.082	.253	3.578	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = 34,706 - 0,167 X1 + 0,294 X2$$

- 1) Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:
 - a) Nilai konstanta ialah 34,706 ini membuktikan bahwa jika variabel independen (stress kerja kepuasan kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 34,706 satuan.
 - b) Koefisien regresi stress kerja (b1) ialah -0,167 dan bertanda negatif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan menurun sebesar 0,167 jika variabel X1 mendapatkan peningkatan satu satuan dan variabel independen lain akan bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif membuktikan adanya keterikatan yang berlawanan arah antara variabel stress kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Tingginya stress kerja yang dialami oleh karyawan maka performancenya akan menurun.
 - c) Koefisien regresi kepuasan kerja (b2) ialah 0,294 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan naik sebesar 0,294 jika nilai variabel X2 mendapatkan peningkatan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif membuktikan adanya keterkaitan yang searah antara variabel kepuasan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi dorongan yang dimiliki karyawan, maka performance karyawan akan semakin berkualitas.

Tabel 2. Hasil uji parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.706	2.871		12.087	.000
	STRES KERJA	-.167	.043	-.271	-3.842	.000
	KEPUASAN KERJA	.294	.082	.253	3.578	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Stress Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel di atas memaparkan jika variabel stress kerja mempunyai tingkat signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* yang bernilai -0,167 menampilkan dampak negatif yang dipersembahkan kepada variabel dependen. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa **H₁ diterima** dan stress kerja berdampak negatif dan signifikan kepada para performance atau kinerja karyawan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel di atas memaparkan jika variabel kepuasan kerja mempunyai tingkatan signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* yang bernilai +0,294 memperlihatkan dampak positif kepada variabel dependen. Dalam hal ini, **H₂ diterima** olehnya itu bisa disebutkan apabila kepuasan kerja berdampak signifikan kepada performance atau kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil uji simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.596	2	95.798	14.230	.000 ^b
	Residual	1157.912	172	6.732		
	Total	1349.509	174			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 14,230 > F tabel 2,27 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan α 0,05 atau ($0,000 < \alpha$ 0,05). Keputusannya tolak H₀, karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama Stress Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa Kabupaten Pangkep.

PENGERUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) UNIT TONASA KABUPATEN PANGKEP

Muhammad Yusry Mahendra, Abdi Akbar, Ikhwan Maulana Haeruddin, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin

KESIMPULAN

Dengan pengujian data dan validasi data yang dilakukan terhadap hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut dari penelitian ini :

1. Stress kerja berdampak negatif dan sangat penting terkait kinerja karyawan. Tingginya stress kerja yang diderita oleh karyawan akan membuat kinerja karyawan makin hari semakin menurun. 2. Kepuasan kerja, memiliki banyak dampak positif dan penting kepada kinerja karyawan. Tingginya kepuasan kerja dan dorongan kerja karyawan akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan. 3. Stress kerja dan kepuasan kerja jika dilihat secara simultan (bersama-sama) memiliki dampak kepada performance atau kinerja karyawan. Tingginya stress kerja dan kepuasan kerja kepada karyawan maka akan membuat kinerjanya mengalami peningkatan.

SARAN

Saran-saran yang dapat disampaikan penulis untuk penelitian berikutnya ialah :1) Sampel yang terdapat dalam penelitian ini sangat kurang dan spesifik kepada karyawan yang bekerja pada PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa Kabupaten Pangkep. Diharapkan kepada peneliti berikutnya agar dapat meningkatkan serta memperluas wilayah dan keseluruhan total sampel. 2) Penelitian di masa depan harus memperluas studi ini ke sejumlah variabel baru untuk lebih memahami apa efek yang berdampak pada kinerja karyawan. Karena selain variabel penelitian ini, diperoleh variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya ialah lingkungan kerja. 3) Survey ini diharapkan dapat memberikan masukan dan wawasan kepada PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa Kabupaten Pangkep, dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja lebih lanjut. Hal ini terkait dengan fakta bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak positif yang besar terkait kinerja karyawan, meskipun stress kerja memiliki dampak negatif yang besar terhadap kinerja karyawan. 4) Diharapkan kepada peneliti berikutnya agar dapat menerapkan metode observasi dan wawancara dengan terjun langsung kepada para responden, bukan hanya memakai kuesioner. 5) Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama, harap dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang belum dimasukkan oleh peneliti sebelumnya, yang mungkin berpengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, agar hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.