

PENGARUH STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DANGAU SELARAS DI PONTIANAK

Veren Acisa

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
E-mail: verenacisaaa@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dangau Selaras di Pontianak. Populasinya berjumlah tujuh puluh dua karyawan PT Dangau Selaras di Pontianak dan sampel sebanyak enam puluh lima orang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik analisis data yaitu kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah *total sampling*. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan semangat kerja tidak berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Dangau Selaras di Pontianak. Dari perhitungan uji validitas semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,034. Hasil analisis regresi linear berganda adalah $Y = 27,888 - 0,101 X_1 + 0,291 X_2$. Hasil uji F sebesar 1,099 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t sebesar $-0,494 X_1$ dan $1,288 X_2$ pada tingkat signifikansi 0,05.

KATA KUNCI: Stres Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Era informasi menyajikan persaingan yang kompleks, sehingga berpotensi meningkatkan stres dikalangan para pekerja. Sebagian besar pekerja menganggap bahwa peningkatan stres akan menjadi masalah dalam sebuah organisasi. Sebenarnya, stres mempunyai dua dimensi efek yang saling berlawanan, dimensi tersebut bisa berupa positif dan negatif. Pernyataan ini terbukti dengan adanya pekerja yang justru bertumbuh di bawah tekanan stres, sementara ada pekerja lain yang justru mengalami kemunduran karena hal yang sama.

Stres kerja dapat muncul dalam bentuk perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Reaksi emosi dan fisik akibat dari karyawan yang gagal beradaptasi pada lingkungan kerjanya dapat disebabkan dari faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja

akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan menjadi tertekan, tidak produktif dan tidak dapat mengimbangi pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Dalam jangka panjang, apabila karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan adanya pengunduran diri (*turn over*). (Lianto, 2019).

Selain stres kerja, semangat kerja merupakan perwujudan moral yang tinggi bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih rajin, giat, dan ulet sehingga pekerjaan bisa lebih cepat selesai dengan baik.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Jika semangat kerja menurun, maka kinerjanya akan menurun juga seiring dengan tidak adanya motivasi yang mendasari semangat tersebut.

Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi strategis dari manajemen yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai suatu aset bagi organisasi dan bukan lagi sebagai mesin ataupun manusia, dan *partnership*.

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara baik agar terwujudnya keseimbangan antara kepuasan karyawan dan kebutuhan perusahaan. Setelah terwujud kepuasan karyawan maka dengan mudah perusahaan dapat berjalan produktif. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni atau sebuah proses untuk memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang

kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisiensi dan adanya kepuasan pada diri pribadi yang bersangkutan (Wahyudi, 2010:10).

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres dapat berupa perhatian-perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Stres adalah sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungannya, seperti adanya interaksi antara stimulasi dan respons (Sunyoto, 2015:216). Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi yang ada pada internal dan eksternal sehingga menciptakan situasi-situasi yang kadang penuh tekanan atau gejala-gejala yang dapat dialami oleh orang yang tertekan (Ivanko dalam Hamali, 2016:241).

Stres bisa muncul dalam berbagai gejala, sebagai contoh seseorang yang mengalami stres yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, lambung, lekas marah, sulit membuat keputusan rutin, dan hilang selera makan. Gejala ini dapat digolongkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Gejala fisik: yaitu orang-orang yang terkena stres cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuhnya seperti peningkatan denyut jantung, peningkatan tekanan darah, gangguan pernafasan, sakit kepala, sakit perut, dan serangan jantung yang dapat dialami dan harus diwaspadai.
2. Gejala psikologis: yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, ketidakpuasan, kebosanan, cepat marah, dan suka menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala keperilakuan: yaitu perubahan-perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun, tingkat absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok,

banyak minum minuman keras, berbicara tidak tenang, dan gangguan tidur. (Robbins dalam Badeni, 2017:69)

Salah satu strategi yang dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerjasama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2011:94). Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Semangat kerja juga merupakan kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen sehingga dapat mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2002: 427).

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi, yaitu banyak memperlihatkan senyum dan tawanya sehingga merasa tenang dan nyaman saat bekerja, memiliki kemauan diri untuk bekerja dengan inisiatif sendiri tanpa pengawasan dan tanpa perintah atasan, mempunyai ide-ide baru untuk disalurkan dalam penyelesaian tugas, lebih fokus pada pekerjaan sehingga menyenangi apa yang sedang dikerjakan, menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai dengan keahlian dan keinginan, bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu lain agar mempermudah untuk mempertahankan kualitas kerja, dan dapat berinteraksi dengan nyaman tanpa ada rasa takut dengan atasan (Carlaw, Deming, dan Friedman, 2003:63).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Definisi kinerja adalah hasil yang mengacu pada sebuah proses dan dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Lubis, Hermanto, dan Edison, 2018:26).

Manajemen kinerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses sistematis untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja individu maupun tim dalam organisasi (Armstrong dalam Lubis, Hermanto, dan Edison, 2018:26). Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja yang diukur dari kemampuan dan keterampilan karyawan, kuantitas pekerjaan atau aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau aktivitas, efektivitas penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan, dan tingkat kemandirian seorang karyawan untuk dapat menjalankan komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan (Robbins, 2006:260).

HIPOTESIS

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂: Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode kualitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis menggunakan teknik penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 karyawan PT Dangau Selaras di Pontianak. Sementara sampel, penulis menggunakan metode *total sampling*, sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Dangau Selaras di Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23 pada komputer.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel stres kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan dengan ketentuan R_{tabel} sebesar 0,244 ditemukan ketiga variabel tersebut lolos uji validitas. Kemudian pada pengujian reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,050 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi dengan normal. Kemudian pada pengujian multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel stres kerja dan budaya organisasi mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,968 dan nilai VIF sebesar 1,033 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heterokedastisitas ditemukan hasil untuk variabel stres kerja dan semangat kerja secara berturut 0,357 dan 0,386 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05. Kemudian untuk analisis linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
PT DANGAU SELARAS DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,888	11,747		2,374	,021
	Stres	-,101	,205	-,063	-,494	,623
	Semangat	,291	,226	,163	1,288	,203

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 23, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 1, Nilai koefisien pada variabel stres kerja sebesar -0,063. Koefisien regresi yang bernilai negatif memiliki arti jika variabel lainnya konstan sementara stres kerja (X_1) turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,063 satuan. Nilai koefisien pada variabel semangat kerja (X_2)

sebesar 0,163. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika variabel lainnya konstan sementara variabel semangat kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,163 satuan.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti jika stres kerja meningkat maka kinerja menurun begitupun sebaliknya. Semangat kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti jika semangat meningkat maka kinerja meningkat begitupun sebaliknya. Sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,063 X_1 + 0,163 X_2$$

TABEL 2
PT DANGAU SELARAS DI PONTIANAK
UJI F (PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,355	2	35,177	1,099	,340 ^b
	Residual	1984,507	62	32,008		
	Total	2054,862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat, Stres

Sumber: Output SPSS versi 23, 2019

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 1,099 lebih kecil dari F_{tabel} yaitu 3,14 dan nilai signifikansi sebesar 0,340 lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan tidak layak dan tidak lolos uji F. Dari hasil pengujian di atas maka dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja dan semangat kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dangau Selaras di Pontianak.

TABEL 3
PT DANGAU SELARAS DI PONTIANAK
UJI t (PERNGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,888	11,747		2,374	,021
	Stres	-,101	,205	-,063	-,494	,623
	Semangat	,291	,226	,163	1,288	,203

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 23, 2019

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar -0,494 dan 1,288.

TABEL 4
PT DANGAU SELARAS DI PONTIANAK
UJI DETERMINASI (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,185 ^a	,034	,003	5,65758

a. Predictors: (Constant), Semangat, Stres

Sumber: Output SPSS versi 23, 2019

Berdasarkan Tabel 3.47 dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS versi 23, bahwa koefisien R sebesar 0,185 yang berarti hubungan atau korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen memiliki tingkat hubungan yang rendah. Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,034. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan semangat kerja berkontribusi memberikan pengaruh sebesar 3,4 persen terhadap kinerja karyawan dan sebesar 96,6 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung lainnya yang tidak diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dangau

Selaras di Pontianak, semangat kerja berpengaruh secara positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dangau Selaras di Pontianak. Sedangkan stres kerja dan semangat kerja tidak berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Dangau Selaras di Pontianak.

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada peneliti selanjutnya adalah untuk menambah variabel-variabel lain yang di duga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi banyak faktor, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Carlaw, Deming dan Friedman. 2003. *Managing And Motivating Contact Center Employees*. Singapore: Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kelima belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.