

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO

Nurlela¹, haedar², dan lita sriyanti³

Prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palopo

nurlea2621@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Palopo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan hanya karyawan, setara dengan 34 pegawai. Teknik saturation sampling digunakan sebagai sampel studi untuk seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Palopo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data utama berupa kuensioner. Dalam penelitian ini, kami menemukan pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji-T. Hasilnya diperoleh dengan bilangan-t yang lebih besar dari tabel-t, yaitu bilangan-t (3.493) > tabel-t (1.694). oleh karena itu, H1 atau "Di Universitas Muhammadiyah Palopo, stres kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima. Besarnya dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan ditentukan oleh R- square (coefficient of determination) yang disesuaikan sebesar 0,253. Artinya besaran pengaruh variabel bebas (X) terhadap (Y) adalah 25,3%. Dalam penelitian ini, cronbach Alpha menggunakan SPSS (Statistical Package For Social Sciences) versi 24 digunakan untuk pengujian reliabilitas. Cronbach alpha adalah benchmark yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antar skala yang dibuat menggunakan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang digunakan untuk variabel ini dianggap andal, dan alfa cronbach dianggap lebih besar dari 0,6. Hasil penelitian ini memberikan informasi yang dapat menjadi bahan diskusi, dukungan, dan masukan tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini kurangnya sampel yang dipelajari dengan menggunakan variabel work stress (X) dan employee performance (Y).

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Pengaruh; Stres kerja

THE INFLUENCE OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MUHAMMADIYAH PALOPO UNIVERSITY

Abstract

*The purpose of this research is to determine the impact of work stress on the performance of Muhammadiyah University of Palopo employees. This research was conducted using quantitative methods. The population and sample used were only employees, equivalent to 34 employees. Saturation sampling technique was used as a study sample for all employees of Muhammadiyah University of Palopo. The data used in this research is the main data in the form of a questionnaire. In this research, we found the effect of work stress (X) on employee performance (Y). This is proven by testing the hypothesis using the T-test. The results were obtained with a t-number that was greater than the t-table, namely t-number (3,493) > t-table (1,694). Therefore, H1 or "At Palopo Muhammadiyah University, work stress has a significant impact on employee performance" is accepted. The magnitude of the impact of work stress on employee performance is determined by the adjusted R-square (coefficient of determination) of 0.253. This means that the magnitude of the influence of the independent variable (X) on (Y) is 25.3%. In this research, Cronbach Alpha using SPSS (Statistical Package For Social Sciences) version 24 was used for reliability testing. Cronbach alpha is a benchmark used to describe the correlation or relationship between scales created using all existing variable scales. The instrument used for this variable was considered reliable, and Cronbach's alpha was considered greater than 0.6. The results of this research provide information that can be used as material for discussion, support and input regarding the influence of work stress on employee performance. This research lacks a sample that is studied using the variables work stress (X) and employee performance (Y).
Keywords: Employee Performance; Influence; Work stress*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan harus ditingkatkan serta dikembangkan untuk menarik pegawai yang berbakat ke dunia kerja. Personel yang berkualifikasi mempunyai sikap dan keterampilan yang baik untuk mencapai hasil dan hasil yang berkualitas. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja pegawai.

Di dunia sekarang ini, tantangan hidup menambah tekanan hidup, baik secara fisik maupun mental, dan hal ini juga berlaku dalam bekerja sebagai pekerja kantor. Aktivitas dan beban kerja yang dilakukan karyawan sehari-hari merupakan salah satu tantangan hidup. Selain tekanan yang timbul dari lingkungan kerja, lingkungan rumah dan sosial juga dapat menimbulkan kecemasan. Dampak buruk dari gangguan kecemasan umum diderita karyawan disebut dengan stres.

Stres merupakan respon alami terhadap tekanan, namun jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas pegawai. Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan stres

ditempat kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Festinahati et al, 2021) stres kerja merupakan salah satu risiko kerja yang harus diterima oleh pegawai ditempat kerja dan diantaranya merupakan risiko bagi kesehatan, baik kesehatan fisik maupun psikis.

Faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja, beban kerja yang berlebihan atau deadline yang ketat, kurangnya kontrol atau ekonomi dalam pekerjaan, hubungan interpersonal yang buruk ditempat kerja, ketidakpastian pekerjaan atau perubahan yang konstan, konflik peran, seperti perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, dukungan sosial yang kurang dari rekan kerja atau manajemen, ketidakcocokan antara keterampilan dan tuntutan pekerjaan dan kesenjangan antara nilai individu dan nilai organisasi.

Kinerja seorang pegawai adalah pencapaian yang diraih oleh seseorang atau oleh seseorang hasil akhir pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, memiliki kemampuan, keahlian dan passion atau semangat untuk menyelesaikan pekerjaanyang telah dipercayakan kepadanya. Strategi yang

harus dilakukan untuk artinya, capai ini dengan beralih ke manajemen operasional.

Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kegiatannya dalam suatu pekerjaan atau pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu dan menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Kinerja pegawai sangat terpengaruh beberapa faktor antara lain kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Salah satu faktor yang dianggap tidak mempengaruhi kinerja pegawai organisasi/kampus tempat mereka bekerja. Hal ini tentunya mempengaruhi tujuan perusahaan/organisasi. pegawai yang memenuhi syarat dibutuhkan oleh kampus agar kampus dapat maju dan berkembang, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan mampu mencapai target atau tujuan kampus, upaya kampus untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dengan menerapkan kinerja. Selain faktor komunikasi dalam organisasi lingkungan kerja faktor merupakan hal penting yang harus diperhatikan, lingkungan kerja di sini adalah lingkungan kerja fisik, termasuk sarana dan prasarana, dan pekerjaan non fisik, termasuk suasana tempat kerja dan hubungan antar pekerjaan.

LITERATURE REVIEW

Stres Kerja

Dalam (Chasanah and Maulida 2022) stres kerja merupakan ketidakseimbangan kemampuan fisik dan psikologis dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi bisnis. Ini mempengaruhi berbagai aspek yang terkait dengan emosi, pikiran, perilaku, dan aspek lain dari seorang karyawan. Ketidakseimbangan ini berdampak berbeda pada setiap orang.

(Cimen et al, 2020) Stres yang dirasakan karyawan dalam bekerja disebabkan oleh adanya kebutuhan untuk memenuhi tujuan kerja. Selain itu, karyawan juga diawasi dan diawasi melalui CC-TV oleh manajemen sehingga menimbulkan stres dan kecemasan pada karyawan. Pekerjaan mereka menyebabkan stres. Pegawai yang tidak bekerja dengan baik, malas, atau malas akan langsung mendapat peringatan. Oleh karena itu, manajemen stres di tempat kerja perlu dilakukan dengan baik dan terus menerus, dan manajer perlu merespon dengan cepat apabila hal tersebut mempengaruhi kinerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran lengkap tentang keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau kinerja yang dipengaruhi oleh kegiatan bisnis perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (Ernawati et al, 2024).

Menurut Ijan dalam (Kurniawan and Adiputra 2024) mengatakan kinerja pegawai ini didefinisikan sebagai keterampilan seorang pegawai saat mengerjakan keterampilan tertentu. Kinerja pada pegawai sangat penting, karena kinerja dapat menentukan tingkat kompetensinya pegawai melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, perlu adanya menetapkan kriteria spesifik dan terukur yang diterapkan bersama-sama, untuk juga menjadi tolak ukur.

(Jufrizen and Rahmadhani 2020)
Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan rasa keterikatan terhadap budaya organisasi yang lebih baik yang diperkenalkan oleh organisasi menjadi prioritas utama tanpa bantuan lingkungan kerja perantara.

(Wandi 2022) Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, seluruh pimpinan dalam suatu organisasi harus memiliki kemampuan komunikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efektif guna meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, seperti penurunan produktivitas, penurunan kualitas kerja, dan

peningkatan angka ketidakhadiran. Ini juga dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik yang lebih serius jika tidak ditangani benar.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Rosmiati, Sova, and Akniah 2022), menyatakan bahwa stres kerja adalah Keadaan fisik dan/ atau psikologisnya adalah keadaan seseorang yang dipengaruhi oleh gangguan material atau eksternal, sehingga menguntungkan dan menyebabkan munculnya perilaku normal, baik fisik, sosial maupun psikologis (tergolong menyimpang). Pegawai perilaku yang menyimpang dari pekerjaan merupakan salah satu bentuk tekanan kerja pada pegawai yang memengaruhi emosi, pikiran, dan jalur fisik pegawai. Stres kerja terjadi ketika seseorang berada di bawah tekanan ditempat kerja. Stres kerja harus dikelola dengan baik karena karyawan yang rentan terhadap stres kerja dapat merasa frustrasi, emosional, dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat berujung pada kegagalan dalam prestasi kerja. Stres kerja disebabkan oleh berbagai faktor yang membuat karyawan tidak nyaman. Dari penjelasan tersebut kita dapat merumuskan hipotesis. H₁: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Metodologi Penelitian Kuantitatif: Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dan data kependudukan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknologi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Survei dengan sampel penelitian sebanyak 34 orang atau terdiri dari pegawai dan data Universitas Muhammadiyah Palopo. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumental untuk menguji validitas data dan reliabilitas data. Selanjutnya dilakukan uji analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien diferensial. Hipotesis diuji menggunakan uji-T atau uji parsial. Lokasi penelitian ini adalah Universitas Muhammadiyah Palopo, dan periode penelitian adalah tanggal 27 Mei 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. UJI INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji validitas

- a. Nilai r hitung $>$ r tabel = valid jika
- b. Nilai r hitung $<$ r xss=dihapus xss=dihapus $>$ maka $0,05 =$ tidak valid

Hasil uji validitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini
Rangkuman hasil uji validitas

| variabel | r hitung | r tabel | sig | ket |
|----------|----------|---------|-------|-------|
| X01 | 0,601 | 0,339 | 0,000 | valid |
| X02 | 0,619 | 0,339 | 0,000 | valid |
| X03 | 0,478 | 0,339 | 0,004 | valid |
| X04 | 0,731 | 0,339 | 0,000 | valid |
| X05 | 0,746 | 0,339 | 0,000 | valid |
| X06 | 0,496 | 0,339 | 0,003 | valid |
| X07 | 0,743 | 0,339 | 0,000 | valid |

Hasil olahan data 2024

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai R item pelaporan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian lebih besar dari syarat yang ditentukan yaitu $0,300$. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa semua item survei mempunyai nilai r survei dan kemungkinan besar akan mengungkapkan apa yang ingin kita ukur. Oleh karena itu, data tersebut dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Cronbach Alpha untuk menggunakan program SPSS (paket Statistik untuk ilmu sosial) versi 24 digunakan untuk pengujian reliabilitas pada penelitian ini. Cronbach alpha merupakan tolak ukur yang digunakan untuk menggambarkan korelasi atau hubungan antar skala dibuat menggunakan seluruh skala variabel yang ada. Instrumen yang digunakan untuk variabel ini dianggap

reliabel, dengan Alfa Cronbach lebih besar dari 0,6.

Hasil uji realibilitas terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Rangkuman hasil uji Realibilitas .

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .754 | 10 |

UJI NORMALITAS

Berdasarkan uji normalitas tabel tersebut, Anda dapat mengetahui nilainya. Sig (dua sisi) adalah 0,200 atau H. Nilai tidak signifikan dibawah 0,05. Artinya variabel sisa berdistribusi normal.

UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan dampak yang signifikan dan tidak signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.

UJI T

- Jika nilai signifikansi adalah $0,001 > t$ (Tabel 1,694) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansinya adalah $0,001 > 0,05$ atau nilai t hitung $3,493 < 1.694$ dari variabel tabel – T tidak berpengaruh

$$\text{tabel- } t : t(a;n-k) = t = (a;34-2) / t = (0,05;32) = 1,694$$

ANALISIS KOEFISIEN KOLERASI

| | | stres | lkinerja |
|----------|---------------------|--------|----------|
| stres | Pearson Correlation | 1 | .525** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 |
| | N | 34 | 34 |
| lkinerja | Pearson Correlation | .525** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | |
| | N | 34 | 34 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KOEFISIEN DETERMINASI

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .525 ^a | .276 | .253 | 1.743 |

a. Predictors: (Constant), stres

Output di atas memberikan nilai customized R-squared (koefisien determinasi) sebesar 0,253. Artinya besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap (Y) sebesar 25,3%.

Tidak mudah stres apabila beban kerja yang diberikan sulit dan berlebihan

Stress yang berasal dari lingkungan secara fisik, penyebab stress ini adalah sebagai berikut: Dimana kondisi fisik lingkungan tersebut pekerja harus beradaptasi dengan jaga keseimbangannya. Stress dipasok dari lingkungan fisik, ditempat kerja, tingkat kebisingan, luasnya area kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari 34 sampel kami uji bahwa pegawai ump tidak mudah stres apabila beban kerja yang diberikan sulit dan berlebihan, sekitar 50% setuju dan tidak setuju 14,7 dari 100%

Pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan

Kerjasama adalah kemampuan individu dalam melakukan kerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama didalam tim yang saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian dari 34 sampel kami uji bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan, sekitar 94,1 setuju dari 100%.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan selama ini, kita dapat melihat bahawa variabel stres kerja persial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji-t 1.694.

kami berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai landasan ununtuk memahami, meneliti, mendukung dan memikirkan lebih dalam mengenai bagaimana stres kerja memegaruhi kinerja pegawai.

Keterbatasan penelitian adalah artikel yang digunakan semuanya bersumber dari google scholar saja, sehingga hasil pencarian belum bjsa menggambarkan pengetahuan secara komprehensif, kurangnya sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel stres kerja (X) dan kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAK

- çimen, sabri, Faiz Albar Nasution, and Mokhammad Samsul Arif. 2020. *Electoral Governance Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia* 12 (2): 6. <https://talenta.usu.ac.id/politeia/article/view/3955>.
- Ernawati, Muhammad Asif Khan, Ery Bukhari, Muhammad Richo Rianto, and Choiroel Woestho. 2024. "Pengaruh Stress Kerja, Workload Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Inti Permai." *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 4 (2): 179–93.
- Festinahati et al. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4 (2): 191–202.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3 (1): 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>.
- Kurniawan, Florence Liany, and I Gede Adiputra. 2024. "Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 6 (1): 147–53. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28586>.
- Rosmiati, Eros, Maya Sova, and Akniah Akniah. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia." *Jurnal Administrasi*

- Dan Manajemen* 12 (1): 11–16.
<https://doi.org/10.52643/jam.v12i1.2107>.
- Uswatun Chasanah, and Lidia maulida. 2022.
“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Pt. Smart Lab Indonesia Tangerang.”
Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif
1 (1): 30–41.
<https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.26>.
- Wandi, Didi. 2022. “Pengaruh Komunikasi
Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai.” *Jurnal Integrasi Sumber Daya
Manusia* 1 (1): 21–30.
<https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.35>.