

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BARDIE PURITAMA

Maria Tiahohu Sinaga
HP Sunardi

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Abstract: *Work stress on employee could have an effect on job, so the performance at the company can be affected. This indicates of existence the problems, is there any effect of work stress to their performance. To get information about the effect of work stress, so we used statistic test and simple linear regression analysis using SPSS (statistical program for social and science). the result from 100 respondent show work stress be affected the performance it indicated by $T_{hitung} 5,323 > T_{table} 1,645$. It means there is influence work stress to their performance in company.*

Keywords: *Work Stress be Affected to Their Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha perusahaan sangat tergantung pada kinerja para karyawan dan prestasi karyawan berpotensi besar dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Perkembangan teknologi yang semakin maju, hal ini tentu sangat menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi setiap tenaga kerja. Mereka menjadi stress, putus asa dan tidak tahu harus kemana. Karena mereka berfikir kalau tempat mereka yang saat itu adalah tempat yang nyaman bagi mereka, hal ini yang dapat menimbulkan stres kerja. Para karyawan di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian yang mungkin bisa menggoncang mereka. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stress kerja. Stress dalam bekerja merupakan suatu kondisi tertekan yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya.

Stress kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan pekerjaannya.

Menurut Husein Umar (2008:44), mendefinisikan bahwa "stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja".

Menurut Veithzal Rivai, (2010:1008) menyatakan bahwa: "Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciotakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan".

Menurut Fx. Suwanto (2010:79) menyatakan bahwa: "Stress adalah sesuatu yang melibatkan interaksi antar individu dengan lingkungan dengan ukuran interaksi stimulus, interaksi tanggapan, atau tanggapan-dengan stimulus".

Stress kerja umumnya adalah suatu tanggapan seseorang atas kondisi yang terjadi, biasanya berupa kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan terutama aktifitas pekerjaan yang dilakukan. Kondisi seseorang yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu akan memacu individu tersebut mengalami stress. Stress yang terlalu tinggi berakibat negatif bagi perusahaan dan juga prestasi kerja individu. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Stress yang terlalu besar bisa mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam bekerja selama kurun waktu tertentu.

Beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian prestasi kerja adalah sebagai berikut: Menurut Malayu S.P Hasibuan (1997), mengatakan bahwa: Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Veithzal Rival (2010), mengatakan bahwa "Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab". Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:67) mengatakan bahwa : "Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Prestasi kerja akan dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja dengan baik dan beban kerja yang tidak berlebihan sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah ini dibuat agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu luas sehingga menjadi lebih jelas. Permasalahan yang akan dipecahkan dalam hal ini adalah "**Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bardie Puritama**".

Faktor Penyebab Stress

Faktor penyebab stress yaitu, on the job dan off the job. Penyebab dari stress on the job adalah penyebab stress yang terjadi dari dalam perusahaan. Sedangkan penyebab stress off the job adalah penyebab stress yang terjadi di luar perusahaan. Masalah-masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan secara otomatis akan menyebabkan karyawan mengalami stress dalam bekerja dan secara otomatis akan berpengaruh atas prestasi kerjanya.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa: "Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja".

Adapun faktor-faktor lain penyebab stress karyawan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Dampak Stress Kerja Terhadap Karyawan

Stress kerja terhadap karyawan berkaitan langsung terhadap karyawan itu sendiri. Apabila karyawan mengalami stress kerja, maka bisa berpengaruh pada pekerjaannya. Karyawan menjadi tidak fokus, tidak semangat, bahkan bermalasan saat menjalankan tugasnya. Karyawan akan bersemangat lagi dalam berkerja apabila stress tersebut hilang dan bisa diatasi.

Dampak Stress Terhadap Perusahaan

Seperti yang telah dijelaskan diatas, stress yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh besar kepada perusahaannya bukan kepada individunya saja. Berikut adalah dampak-dampak yang dialami perusahaan akibat stres kerja karyawannya, yakni terjadinya **kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.**

Faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja

Prestasi kerja memiliki tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja semakin tinggi dari ketiga faktor diatas, maka makin besarlah prestasi kerjakaryawan yang bersangkutan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- 1) Gaji/upah, salah satu faktor dari pada keinginan untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah berupa uang yang dibayarkan perusahaan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Gaji atau upah tersebut merupakan jaminan biaya hidup karyawan. Dimana gaji yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan. Semakin baik karyawan bekerja maka gaji yang diperoleh besar pula. Maka karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi sehingga akhirnya menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 2) Lembur, dimana bagi karyawan yang berkerja melebihi standar dan jam kerja yang telah ditetapkan maka perusahaan akan memberikan premi atau upah lembur dan premi ini telah ditetapkan sebelumnya. Semakin tinggi premi dan lembur yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin giat bekerja dan meningkatkan prestasinya untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
- 3) Penghargaan, penghargaan juga sangat diperlukan oleh karyawan dalam faktor prestasi tersebut.

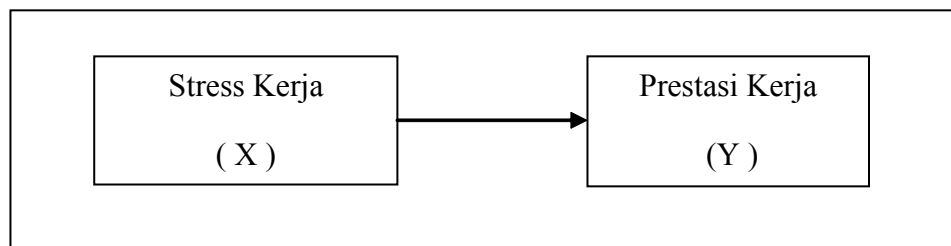
Dimana karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan demikian karyawan akan bekerja sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

- 4) Hadiah, hadiah merupakan penghargaan kepada karyawan yang dapat menunjukkan prestasinya dengan baik. Dengan pemberian hadiah, maka karyawan akan merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya telah dihargai.
- 5) Tunjangan, salah satu tunjangan tersebut adalah tunjangan kesehatan. Tunjangan kesehatan sangat diperlukan oleh karyawan karena dengan adanya tunjangan ini karyawan akan dapat bekerja tanpa ketakutan atas kemungkinan yang terjadi di dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, apabila karyawan pada suatu saat jatuh sakit, maka karyawan dapat berobat dan semua itu akan ditanggung oleh perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut diketahui bahwa stress kerja dengan prestasi kerja sangatlah berkaitan erat. Hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mempengaruhi atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Jika karyawan mengalami stress maka prestasi kerja cenderung rendah.

Kerangka Pemikiran

Stres kerja karyawan merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang menjadi penyebab stress kerja karyawan dan gejala-gejala stres yang dialami karyawan. Stres Kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan, jika karyawan mengalami stres maka prestasi kerja menurun sehingga menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Semakin meningkatnya stress cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. bila stress menjadi besar, prestasi kerja mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan kerja. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan. Akibatnya adalah prestasi kerja menjadi nol karena karyawan menjadi sakit akibat stress dan tidak mampu berkerja, putus asa maupun mengundurkan diri dari pekerjaannya, dan mungkin dapat diberhentikan dari pekerjaannya. Sehingga pernyataan sementara adalah bahwa stres kerja mempengaruhi prestasi kerja dalam perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan (buku-buku, jurnal, dan literatur-literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti) disertakan data internal perusahaan.

Populasi dan Sampel

Dalam tulisan ini terdapat 2 (dua) variable, yaitu variable X dan variable Y. Dimana stress kerja (X), merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir dan kondisi seseorang pekerja. Kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressor. Sedangkan prestasi kerja (Y), merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh para karyawan, bagaimana kualitas kerja, disiplin, dan semangat kerja.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Skala pengukuran ordinal memberikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki oleh objek atau individu tertentu. Tingkat pengukuran ini mempunyai informasi skala nominal ditambah dengan sarana peringkat relatif tertentu yang memberikan informasi apakah suatu objek memiliki karakteristik yang lebih atau kurang tetapi bukan berapa banyak kekurangan dan kelebihannya. Seperti jawaban pertanyaan berupa peringkat. Yaitu: sangat setuju, tidak setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan tidak setuju dapat diberi simbol angka 5, 4, 3, 2, dan 1. Angka- angka ini hanya merupakan simbol peringkat, tidak mengekspresikan jumlah. Biasanya jawaban kuesioner menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, misalnya untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan.

Indikator – indikator variabel stress kerja

Adapun variabel yang digunakan diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Faktor pekerjaan, dengan indikator:
 1. Beban kerja
 2. Desakan waktu
 3. Tanggung jawab
 4. Upah
 5. Konflik antar tim kerja
 6. Konflik antar atasan
 7. Persaingan tim kerja
 8. Keselamatan kerja
 9. Sikap pimpinan
- b) Faktor personal, dengan indikator:
 1. Frustrasi
 2. Masalah rumah tangga
 3. Masalah finansial
 4. Masalah kebutuhan hidup
- c) Faktor eksternal, dengan indikator:
 1. Perlindungan hukum
 2. Lokasi rumah
 3. Kemacetan
 4. Kejahatan

Indikator-indikator variable prestasi kerja

Adapun variable yang digunakan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Dorongan atau semangat kerja
2. Ketepatan hadir dan pulang kerja
3. Kemampuan kerja yang cukup baik
4. Rela berkorban demi kemajuan perusahaan
5. Peningkatan kualitas kerja
6. Skill yang baik
7. Rajin

Variable Independen Stress Kerja

Variable independen (X) yaitu variable bebas yang mempengaruhi masalah yang terjadi. Dalam penelitian ini, stress kerja karyawan merupakan variable yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Stress kerja diukur dengan menggunakan 10 pernyataan. Skala yang digunakan adalah Likert Summated Ratings. Dimana skala Likert merupakan salah satu teknik pengukuran sikap yang paling sering digunakan. Dalam pembuatan skala Likert, periset membuat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan suatu isu atau objek, lalu responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.

Variable Dependen Prestasi Kerja

Dependen variable (Y), variable terikat yang dipengaruhi oleh variable lain yang sifatnya independen. Dalam penelitian ini, prestasi kerja merupakan dependen yang dipengaruhi oleh stress kerja. Prestasi kerja diukur dengan 10 pernyataan. Skala yang digunakan adalah Likert Summated Ratings. Dimana skala Likert merupakan salah satu teknik pengukuran sikap yang paling sering digunakan. Dalam pembuatan skala Likert, periset membuat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan suatu isu atau objek, lalu responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penulisan. Metode pengumpulan data yang penulis lakukan dengan teknik: wawancara, interview, kuesioner/angket.

Metode Analisis Data

Penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada penulisan ini responden yang diambil sebagai sampel berjumlah 100 orang. Kuesioner ini disusun dengan mengikuti model skala likert yang memiliki 5 (lima) alternatif jawaban. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan ukuran interval, menurut Singarimbun dan Effendi (1995) cara pengukuran skala Likert adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban "sangat tidak setuju", "kurangsetuju", "cukup setuju", "setuju", dan "sangat setuju". Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai dengan 5.

Skalanya sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert

I	Sangat Setuju	5
II	Setuju	4
III	Cukup Setuju	3
IV	Kurang Setuju	2
V	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji tingkat signifikan hipotesis digunakan alat bantu program SPSS (*Statistical program for social and science*) versi 17.0 yaitu dengan teknik uji signifikan regresi linear sederhana untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel independent (Stress Kerja Karyawan) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan) signifikan atau tidak.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi tentang karakteristik yang menjelaskan skala jawaban responden kepada setiap variable yang diukur dari rata-rata dan standart deviasi. Dan ini menjelaskan kategori responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid atau tidaknya, maka perlu diuji dengan korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS (*Statistical program for social and science*). Apabila korelasinya diatas 0,2 maka data tersebut valid, sebaliknya jika data berkorelasi dibawah 0,2 berarti data tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keterandalan yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Sedangkan dalam pengujian reliabilitas, digunakan untuk

mengetahui apakah data yang ditelaah diujikan reliable atau tidak. Dinyatakan reliable dilihat dari cronbach alphanya. Apabila cronbach alphanya diatas 0,8 maka data tersebut reliable. Sebaliknya, jika cronbach alphanya dibawah 0,6 atau belum mendekati 0,8 maka data tersebut belum reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji kenormalan data juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik, misalnya dengan uji kolmogorov smirnov.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dimana kajian antara dua variabel berikutnya adalah mengukur pengaruh satu variabel dan variabel lainnya, misalnya mengetahui pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Rumusan kolerasi yang berkaitan dengan data metric(berskala intervalatau rasio) sering disebutnya kolerasi pearson atau *product moment*. Rumusan kolerasi yang berkaitan dengan data nonmetrik (berskala ordinal), sering disebut dengan kolerasi Spearman.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dari seluruh kuesioner digunakan sebanyak 100 kuesioner yang dapat digunakan sebagai berikut:

Tabel 2
Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	43%
	Perempuan	57	57%
Total		100	100%

Sumber: Kuesioner tahun 2011

Berdasarkan variable diatas, bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki adalah 43 orang (43%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 57 orang (57%).

Tabel 3
Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	Jumlah	Presentasi
Usia	<25 tahun	47	47%
	25-35 tahun	35	35%
	>35tahun	18	18%
Total		100	100%

Sumber: Kuesioner

Berdasarkan variable diatas bahwa responden yang berusia <25 tahun adalah 47 orang (47%), yang berusia 25-35 tahun adalah 35 orang (35%), dan yang berusia >35 tahun adalah 18 orang (18%). Sedangkan menurut umur karyawan yang bekerja dengan kategori umur>35 tahun lebih sedikit jumlahnya yaitu sebesar 18 orang (18%). Dan jumlah karyawan yang umurnya <25 tahun lebih banyak jumlahnya yaitu 47 orang (47%).

Tabel 4
Statistik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Jumlah	Presentasi
Pendidikan	SMP	1	1%
	SMU / sederajat	24	24%
	D3	9	9%
	S1	48	48%
	S2	15	15%
	S3	2	2%
	dan lain-lain	1	1%
Total		100	100%

Sumber: Kuesioner

Berdasarkan variable diatas responden yang berpendidikan SMP berjumlah 1 orang (1%), yang berpendidikan SMU / sederajat berjumlah 24 orang (24%), yang berpendidikan D3 berjumlah 9 orang (9%), yang berpendidikan S1 berjumlah 48 orang (48%), yang berpendidikan S2 berjumlah 15 orang (15%), yang berpendidikan S3 berjumlah 2 orang (2%), dan lain0lainnya berjumlah 1 orang (1%).

Berdasarkan data statistik deskriptif diatas yang berpendidikan S1 adalah karyawan yang paling banyak yaitu sebesar 48 orang (48%).

Tabel 5
Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Jumlah	Presentasi
Lama bekerja pada PT. Bardie Puritama	<1 tahun	31	31%
	1-2 tahun	31	31%
	>2 tahun	38	38%
Total		100	100%

Sumber: Kuesioner

Berdasarkan variable diatas bahwa responden yang lama bekerja pada Perusahaan tersebut berumur <1 tahun adalah 31 orang (31%), yang berumur 1-2 tahun adalah 31 orang (31%), sedangkan yang berumur >2 tahun adalah 38 orang (38%). Dan menurut umur karyawan yang lama bekerja dengan kategori umur >2 tahun lebih banyak jumlahnya yaitu sebesar 38 orang (38%).

Tabel 6
Deskriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi	2.85170	.368351	100
Stress	2.85705	.449200	100

Rata-rata stress kerja yaitu sebesar 2,85705 dan rata-rata prestasi kerja sebesar 2,85170 yang artinya nilai tunggal yang mewakili suatu kumpulan data. Standar deviasi stress kerja sebesar 0,449200 sedangkan standar deviasi prestasi kerja sebesar 0,368351 yang mempunyai arti nilai dari suatu sampel dari akar kuadrat positif terhadap varians.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 7
Pengujian Validitas untuk Stress Kerja (X)

Variable	Score korelasi	Keterangan
Stress kerja (X)		
Stress kerja1	.484	Valid
Stress kerja2	.640	Valid
Stress kerja3	.862	Valid
Stress kerja4	.750	Valid
Stress kerja5	.683	Valid
Stress kerja6	.750	Valid
Stress kerja7	.822	Valid
Stress kerja9	.634	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS

Pada tabel 6 menjelaskan bahwa dari 10 butir pernyataan ternyata pada butir X8 dan X10 tidak valid sehingga dua butir pernyataan harus dibuang. Dan butir pernyataan X1 sampai X7 dan X9 ternyata semuanya valid sehingga tidak ada satupun butir pernyataan yang harus dibuang. Dan butir pernyataan yang nilainya paling besar adalah butir ke 3 (X3) yaitu sebesar 0,862.

Tabel 8
Pengujian Validitas untuk Variable Prestasi Kerja (Y)

Variable	Score korelasi	keterangan
Prestasi kerja (Y)		
Prestasi kerja1	.245	Valid
Prestasi kerja2	.306	Valid
Prestasi kerja3	.419	Valid
Prestasi kerja4	.398	Valid
Prestasi kerja5	.273	Valid
Prestasi kerja6	.261	Valid
Prestasi kerja7	.826	Valid
Prestasi kerja8	.536	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS

Pada tabel 7, menjelaskan bahwa dari 10 butir pernyataan ternyata pada butir Y9 Dan Y10 tidak valid sehingga dua butir pernyataan harus dibuang. Dan butir pernyataan Y1 sampai Y8 ternyata semuanya valid sehingga tidak ada satupun butir yang harus dibuang. Dan butir pernyataan yang nilainya paling besar adalah butir ke 7 (Y7) yaitu sebesar 0,826.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yaitu menguji tingkat konsistensi suatu data. Menurut Triton Prawira Budi (2006:247) minimal cronbach alpha 0.50 apabila dari suatu data memperoleh nilai diatas 0.50 maka dapat dikatakan penelitian tersebut adalah reliable dan hasil reliable dari variable penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Pengujian Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	N	Hasil
Stress Kerja	0.860	100	Reliable
Prestasi Kerja	0.875	100	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Tabel 8, diatas menjelaskan hasil dari reliabilitas, hasil olahan dari kuesioner berdasarkan dari masing-masing variable yaitu Stress kerja (X) diperoleh nilai sebesar 0.860 dan prestasi kerja (Y) sebesar 0.875. Seluruh variable yang menggunakan penelitian ini memperoleh nilai cronbach Alpha diatas mendekati nilai 0.8 atau diatas nilai 0.6 maka dapat dikatakan seluruh variable penelitian mempunyai data yang reliable.

Uji Normalitas

Uji data normalitas ini dilakukan dengan menggunakan probability plot. Uji normalitas data ini digunakan untuk mengetahui data terdistribusi secara normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

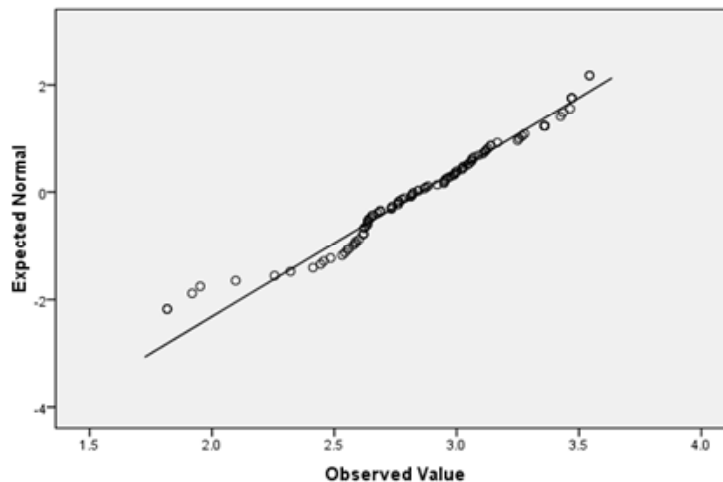
Tabel 10
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
prestasi	.083	100	.088	.965	100	.009

a. Lilliefors Significance Correction

Pada kolom variable prestasi kerja terdapat nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0.088, persyaratan data dikatakan normal jika probabilitas atau nilai $P > 0,05$ pada uji normalitas dengan Kolmogorov-smirnov. Oleh karena nilai $P=0,088$ atau $P > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data variabel prestasi kerja pada 100 sample adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Normal Q-Q Plot of prestasi



Grafik 1. Uji Normalitas

Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dari gambar di atas dapat dilihat pada normal probability plot bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

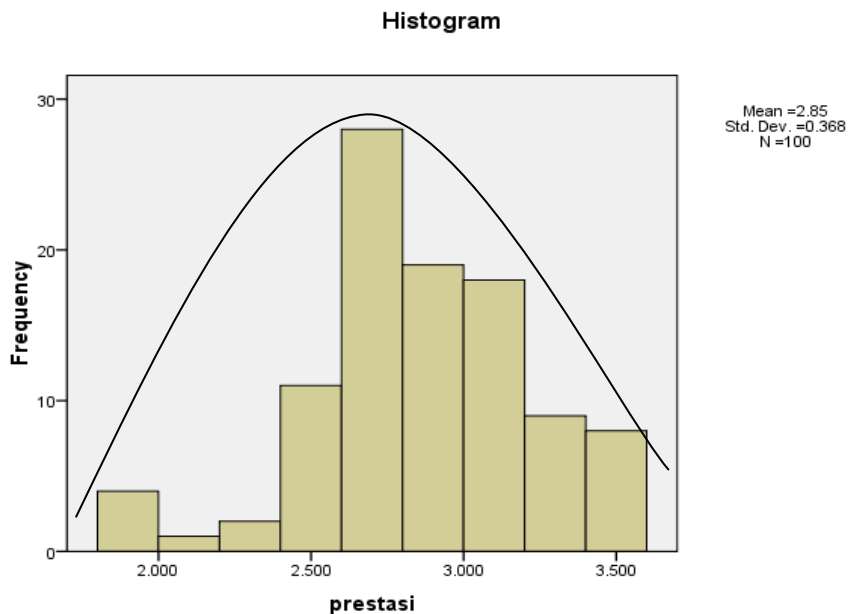
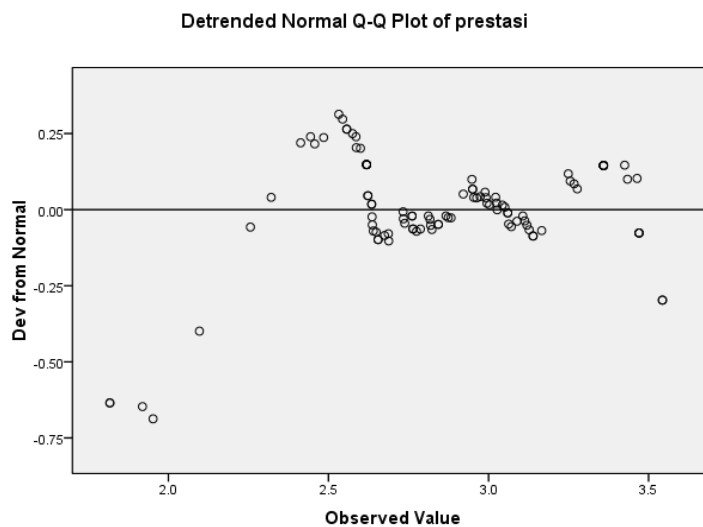
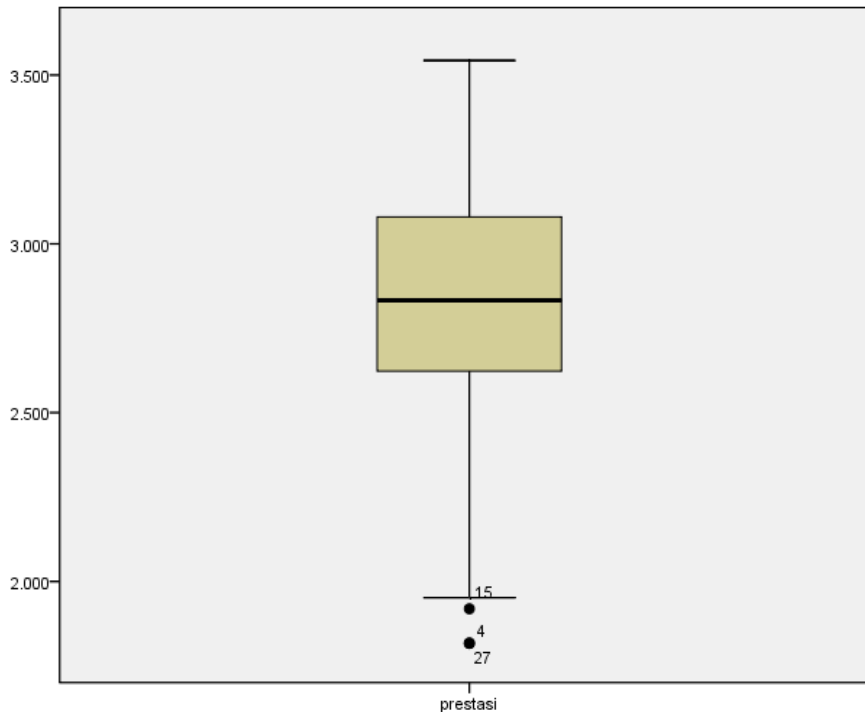


Diagram 1. Uji Normalitas



Grafik 2. Uji Normalitas



Grafik 3

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang menyatakan bahwa diduga stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

Nilai R square yang kecil berarti kemampuan variable-variable independen dalam menjelaskan variasi variable-variable dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Tabel 10
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.224	.216	.326073

a. Predictors: (Constant), stress

b. Dependent Variable: prestasi

Angka R square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,224. Angka R square disebut juga koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,224 atau sama dengan 22,4%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 22,4% stress kerja karyawan. Sedang sisanya 77,6% (100% - 22,4%) dapat dijelaskan oleh faktor – faktor penyebab lainnya. Dengan kata lain, besarnya pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 22,4%.

Besarnya R square berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecil besarnya R square, maka hubungan kedua variable semakin lemah. Sebaliknya, jika R square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variable semakin kuat.

Besarnya Standar Error of the Estimate (SEE) ialah sebesar 0,326073 (untuk variable prestasi kerja karyawan). Jika dibandingkan dengan angka Standar Deviasi (STD), sebesar 0,358351, maka angka SEE

lebih kecil. Ini artinya angka SEE baik untuk dijadikan angka prediktor dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Angka yang baik untuk dijadikan sebagai prediktor variable tergantung harus lebih kecil dari angka standar deviasi (SEE < STD).

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variable bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variable terikat atau dependent.

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas adalah:

- Jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 11

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.013	1	3.013	28.337	.000 ^a
	Residual	10.420	98	.106		
	Total	13.433	99			

a. Predictors: (Constant), stress

b. Dependent Variable: prestasi

Sumber : Perhitungan SPSS

Uji ANOVA menghasilkan angka F sebesar 28,337 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000. Karena angka probabilitas 0,000 < 0,05, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain, terdapat pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang layak dalam memprediksi variable tergantung, maka angka signifikansi atau probabilitas harus < 0,05.

Koefisien Regresi

Pada bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi regresi:

Tabel 12
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.742	.211		8.258	.000
	stress	.388	.073	.474	5.323	.000

a. Dependent Variable: prestasi

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1,742 + 0,388X$$

Dimana :

- Y = Prestasi kerja karyawan
- X = Stress kerja
- Konstanta sebesar 1,742 mempunyai arti : jika tidak ada pengaruh stress kerja, maka prestasi karyawan akan sebesar 1,742.
- Koefisien regresi X sebesar 0,388 mempunyai arti menurunnya stress kerja karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,388.

Untuk mengetahui besar pengaruh dari tiap variable independent terhadap variable dependennya dapat diketahui berdasarkan nilai-nilai diatas kolom Beta. Setelah nilai-nilai dari kolom B ditransfer menjadi satuan yang standar (standarized) dikolom Beta, besar pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja

karyawan adalah sebesar 0,474.

Uji T

Uji T pertama akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variable stress kerja.

Hipotesis

Ho = koefisien regresi tidak signifikan.

H1 = Koefisien regresi signifikan.

Keputusan :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak.

$t_{hitung} = 5,323$

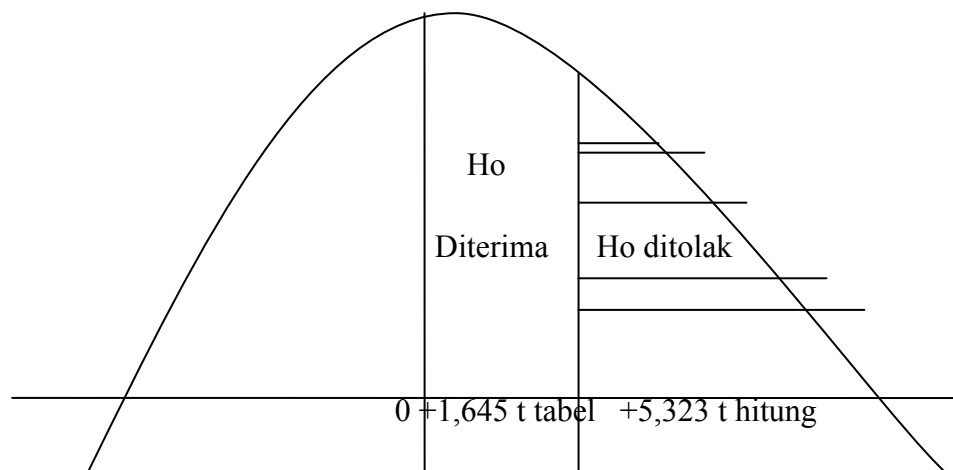
1) t_{tabel} = untuk mencari t_{tabel} , gunakan ketentuan sebagai berikut :

a. $\alpha = 0,05$

b. $Df = (\text{jumlah data} - 2)$ atau $100 - 2 = 98$

c. $t_{tabel} = 1,645$

2) Karena $t_{hitung} (5,323) > t_{tabel} (1,645)$, maka Ho ditolak, artinya koefisien regresi untuk stress kerja signifikan.



Gambar 4. Uji T

Karena t_{hitung} jatuh didaerah penolakan, maka Ho ditolak artinya koefisien regresi signifikan. Kesimpulannya, pengaruh stress terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa stress kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini di buktikan dari pengujian Uji F dan Uji T. Dalam Uji F Dari hasil pengujian yang telah dilakukan probabilitasnya $< 0,05$ yaitu 0,000. Dengan kata lain terdapat pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan pengujian uji T. Dan pada pengujian yang telah dilakukan hasil dari uji T adalah $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terdapat pengaruh stress terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh stress terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan. Menurut hasil pengujian yang telah dilakukan, yakni dengan uji T. Hasil t_{hitung} yang di dapat sebesar 5,323. Karena keputusan dari uji t mengatakan, jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka Ho diterima. Hal ini berarti bahwa koefisien regresinya tidak signifikan. Dan jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa koefisien regresinya signifikan. Signifikan yang dimaksudkan adalah adanya pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 5,323 $T_{hitung} > 1,645 T_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa koefisien regresinya signifikan yang berarti bahwa adanya pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu S.P. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, PT Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara.((2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT.Remaja Rosolakarya Offset.
- Robbins, P.Stephen.(1996).*Perilaku Organisasi*:Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Rivai,Veithzal.(2010).*Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Sarwono, Jonathan.(2011).Ibm SPSS Statistics 19.Jakarta:PT. Elex Media Kompitindo.
- Singarimbun dan Effendi.(1995).*Metode Penelitian Survy*.Jakarta:LP3ES.
- Suwarto.(2010).Perilaku Keorganisasian.Yogyakarta:Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Umar, Husein.(2008).*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*.Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.