

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. UNITED TRACTORS Tbk.  
BRANCH SURABAYA**

**Hanum Kurniati**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*

*Jl. MT. Haryono 165 Malang*

[Hanumkrnia@gmail.com](mailto:Hanumkrnia@gmail.com)

Dosen Pembimbing:

**Lily Hendrasti Novadjaja, SE., MM.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari dimensi stress kerja karyawan yang terdiri dari variable stress individu dan stress organisasi, terhadap kinerja karyawan di PT. United Tractors Tbk. Branch Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan sampel sebanyak 45 orang kinerja karyawan di PT. United Tractors Tbk. Branch Surabaya. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antar variabel sebesar 0.535 yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja yang terdiri dari stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 53.5%, sedangkan sisanya sebesar 46.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan**

---

Persaingan dan tuntutan kerja yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi setiap individu di dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dalam lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut dengan stres.

Menurut Sasono (2004:5) bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastic.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan

membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bias membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Hal ini seperti yang dikemukakan Siagian (2015:300) bahwa stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Besarnya pengaruh stres kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan terlihat dari beberapa penelitian yang telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan Sari (2016) menunjukkan jika stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahkan penelitian yang dilakukan Noviansyah dan Zunaidah (2011) yang menemukan jika stres kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

PT United Tractors Tbk merupakan distributor peralatan berat terbesar dan terkemuka di Indonesia yang menyediakan produk-produk dari merek ternama dunia ([www.unitedtractors.com](http://www.unitedtractors.com)). Seiring dengan banyaknya tantangan bisnis maka United Tractors dituntut untuk terus berkembang melalui penguatan strategi dan internal organisasi. Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh

ditengah persaingan pasar yang semakin menglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan.

Sebagai karyawan pada PT. United Tractors Tbk *Branch* Surabaya tentunya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut karyawan PT United Tractors Tbk *Branch* Surabaya harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Dimana setiap karyawan PT United Tractors Tbk *Branch* Surabaya harus siap menghadapi lokasi yang akan diterjunkan lebih tepatnya di daerah-daerah yang berkembang maupun terpencil. Seperti halnya karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang melebihi kapasitasnya seperti bekerja yang melebihi jam kerja. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, serta persaingan yang semakin ketat dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan PT United Tractors Tbk *Branch* Surabaya sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan seperti fasilitas perusahaan yang kurang memadai untuk mengakses ke daerah terpencil, serta tekanan antar individu dan organisasi, sehingga sangat memungkinkan karyawan untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat

diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Salah satunya pekerjaan yang menempatkan karyawan PT. United Tractors ke daerah terpencil dan menempuh perjalanan yang sulit dicapai seperti di daerah pertambangan, tengah hutan, jalanan terjal dan tidak adanya angkutan umum serta penduduk untuk mengaksesnya khususnya karyawan pada bagian mekanik atau pada karyawan tingkat *middle* hingga *low* manajemen. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidaksiapan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. United Tractors Tbk wilayah *Branch* Surabaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga dapat menghindari terjadinya stres kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya”**

## LANDASAN TEORI

### Stress Kerja

Menurut Siagian (2015:300) bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Gibson *et al* (2006:339)

mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang individu.

Seseorang yang bekerja rentan mengalami stres kerja. Hal ini seperti yang dikemukakan Siagian (2015:300) bahwa salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja. Karyawan yang mengalami pengaruh stres kerja akan berdampak buruk bagi yang merasakan karena dengan timbulnya stres kerja bisa mengurangi gairah kerja seorang karyawan dengan begitu kinerja mereka akan menurun.

Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datang bertubi-tubi (Siagian, 2015:300-301). Menurut Handoko (2001) terdapat dua penyebab stres kerja yaitu:

#### 1. *On-the-job stress*

Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu yang kurang, kualitas supervise, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang kurang memadai, kurangnya wewenang yang tidak mencukupi dalam pelaksanaan tanggung jawab

yang di emban, frustrasi serta adanya konflik antar pribadi dan kelompok, menghadapi perubahan

## 2. *Off-the-job stress*

Masalah financial, masalah keluarga, masalah pribadi yang dihadapi

Beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut penelitian Gaffar (2012) diantaranya:

### 1. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Peran dalam organisasi yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketidaksamaan peran (*role ambiguity*).

### 2. Pengembangan Karir

Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir.

### 3. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang

mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya

### 4. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

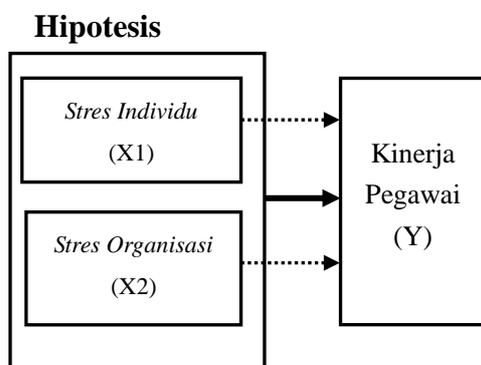
Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005) menjelaskan hal-hal seperti dibawah ini:

1. Kuantitas pekerjaan, Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

2. Kualitas pekerjaan, Menilai baik tidaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu, Kesesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Stres dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Harissma dan Wijaksono (2013) mengemukakan jika dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja secara umum. Reaksi stres yang berkepanjangan dan terdapat perubahan intensitas stres, dalam artian tingkatan stres sedang akan berpengaruh negatif pada kinerja jangka panjang sebab intensitas stres yang berkelanjutan dapat menurunkan prestasi kerja yang dimana stres tingkat tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja jangka panjang. Dengan demikian dapat dikemukakan jika terdapat hubungan langsung antara stres kerja dengan kinerja karyawan.



Sumber: Data diolah 2017

**Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian**

**H1:** Stres kerja individu dan stres kerja organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya.

**H2:** Stres kerja individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya.

**H3:** Stres kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya.

**H4:** Stres kerja organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang tidak besar maka penelitian ini dilakukan terhadap seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 45 karyawan.

### **Metode Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Alat analisis regresi berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas 1 (stres individu)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas 2 (stres organisasi)

b = koefisien regresi

e = *epsilon* (kesalahan penduga)

## HASIL PENELITIAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0*. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig	Ket
X1	X <sub>1.1</sub>	0.795	0.288	0.000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.825	0.288	0.000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.739	0.288	0.000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.645	0.288	0.000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.819	0.288	0.000	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.847	0.288	0.000	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0.820	0.288	0.000	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0.691	0.288	0.000	Valid
X2	X <sub>2.1</sub>	0.509	0.288	0.000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.516	0.288	0.000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.615	0.288	0.000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.565	0.288	0.000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.723	0.288	0.000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0.688	0.288	0.000	Valid
Y	Y <sub>1</sub>	0.830	0.288	0.000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.858	0.288	0.000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.874	0.288	0.000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.861	0.288	0.000	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa dari setiap item dalam penelitian ini mempunyai nilai<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari r<sub>tabel</sub>. Maka seluruh item dari variabel stres individu, stres organisasi dan variabel kinerja dikatakan valid atau layak digunakan sebagai pengumpul data..

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel di bawah ini

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Stres Individu (X <sub>1</sub> )	0.667	Reliabel
Stres Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.657	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.871	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

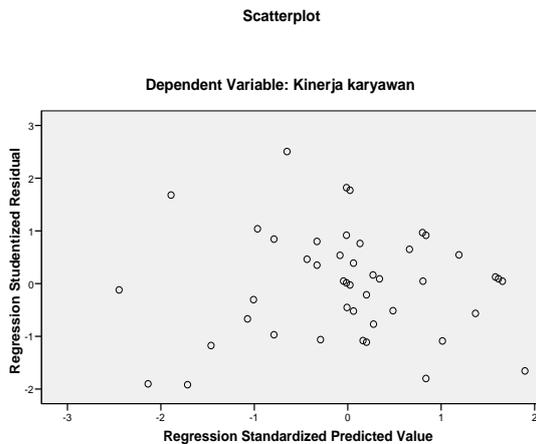
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien Alpha *Cronbach* lebih besar dari 0,6. Hasil tersebut menunjukkan jika instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi model regresi dalam

Stres Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.808	1.237	Non Multikolinier
------------------------------------	-------	-------	-------------------

Sumber: Data primer diolah 2017



data berikut meliputi uji asumsi heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan normalitas.

### 1) Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 1

#### Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 2) Pengujian Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Apabila nilai  $VIF > 10$  maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3

#### Uji Asumsi Multikolinieritas

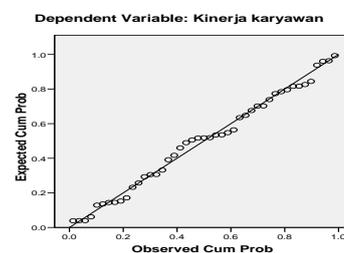
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Individu (X <sub>1</sub> )	0.808	1.237	Non Multikolinier

Dari hasil perhitungan yang ada di Tabel 4.15 tersebut bahwa masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka asumsi multikolinieritas telah terpenuhi.

### 3) Uji Normalitas

Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang diperoleh dari model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal *probability plot*. Grafik *Normal P-Plot* hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

#### Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan grafik *Normal P-Plot* hasil uji normalitas di atas dapat diketahui jika titik yang tersebar berada di sekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan jika model regresi telah memenuhi uji normalitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier

berganda. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel bebas yaitu Stres Individu ( $X_1$ ) dan Stres Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Standartzed Coefficients
Kinerja Karyawan	Stres Individu	-0.417
	Stres organisasi	-0.252
Konstanta		: 30.897
F hitung		: 24.126
Sig F		: 0.000
R square		: 0.535

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan pada tabel 4 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.417 X_1 + 0.252 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- $b_1 = -0.417$  mengindikasikan jika stres individu ( $X_1$ ) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya akan mengalami penurunan sebesar - 0.417.
- $b_2 = -0.252$  mengindikasikan jika stres organisasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya akan mengalami penurunan sebesar - 0.252.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung = 24.156 dan tingkat signifikansi = 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti Stres Individu ( $X_1$ ) dan Stres Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independent* Stres Individu ( $X_1$ ) dan Stres Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0.535. Berarti bahwa keragaman variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Stres Individu ( $X_1$ ) dan Stres Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0.535. Dengan kata lain kontribusi Stres Individu ( $X_1$ ) dan Stres Organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 53.5%, sedangkan sisanya 46.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas di penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### 1) Hasil Pengujian Hipotesis I

Hipotesis I dalam penelitian ini adalah Stressor individu dan stressor organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya. Guna menguji kebenaran hipotesis ini dilakukan uji F, yang hasil analisisnya dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5**

#### Pengujian Hipotesis I (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.863	2	122.432	24.126	.000 <sup>b</sup>
	Residual	213.137	42	5.075		
	Total	458.000	44			

a. Predictors: (Constant), Stress organisasi, Stress Individu

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hipotesis statistik dari uji F ini adalah:

**H<sub>0</sub>** : Stres kerja Individu ( $X_1$ ) dan Stres kerja Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**H<sub>1</sub>** : Stres kerja Individu ( $X_1$ ) dan Stres kerja Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  = 24.156 dengan tingkat signifikansi = 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  = 3.220 sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikannya 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka menerima hipotesis I yaitu Stressor Individu ( $X_1$ ) dan Stressor Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2) Hasil Pengujian Hipotesis II

Hipotesis II dalam penelitian ini adalah Stres individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Guna menguji kebenaran hipotesis ini dilakukan uji t, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Hipotesis II (Uji t)**

Model	Unstandar-dized Coefficients	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.

	B	Std. Error			
(Constant)	30.849	2.370		13.016	.000
Stres Individu	-.417	.082	-.595	-5.077	.000
Stres organisasi	-.252	.124	-.239	-2.037	.048

a *Dependent Variable*: Kinerja karyawan

Hipotesis statistik yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

**H<sub>0</sub>**: Stres Individu ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**H<sub>2</sub>**: Stres Individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Stres Individu ( $X_1$ ) mempunyai nilai t hitung = -5.077 lebih besar dari nilai t tabel (-1.888) selain itu nilai signifikan yang dihasilkan (0,000) kurang dari 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan jika keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$  yang berarti bahwa Stres Individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya. Maka hipotesis II terbukti kebenarannya.

## 3) Hasil Pengujian Hipotesis III

Hipotesis III dalam penelitian ini adalah Stres organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Hipotesis III (Uji t)**

Model	Unstandar-dized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std.			

		Error			
(Constant)	30.849	2.370		13.016	.000
Stres Individu	-.417	.082	-.595	-5.077	.000
Stres organisasi	-.252	.124	-.239	-2.037	.048

a *Dependent Variable*: Kinerja karyawan

Hipotesis statistik yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

**H<sub>0</sub>**: Stres Organisasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**H<sub>2</sub>**: Stres Organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Stres Organisasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai t hitung sebesar -2.037 lebih besar dari nilai t tabel (-1.888) selain itu nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.048 kurang dari 0.05 (5%). Hal ini menunjukkan jika keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_3$  yang berarti bahwa Stres Organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya. Dengan demikian hipotesis III dapat dibuktikan kebenarannya.

#### 4) Hasil Pengujian Hipotesis IV

Untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan (paling besar) terhadap variabel terikat maka dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien beta masing-masing variabel bebas.

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Hipotesis IV**

Variabel Bebas	Koef. Beta
Stres Individu ( $X_1$ )	-0.595
Stres Organisasi ( $X_2$ )	-0.239

Sumber: Lampiran Regression

**H<sub>0</sub>**: Stres organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya (Y)

**H<sub>4</sub>**: Stres individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan dengan bantuan *SPSS for Windows* dapat diketahui jika variabel Stres Individu ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien beta paling besar, maka hal ini berarti variabel Stres Individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui jika Stres Individu ( $X_1$ ) dan Stres Organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya. Besarnya kontribusi dari variabel Stres Individu ( $X_1$ ) dan Stres Organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya berdasarkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 53.5% sedangkan sisanya sebesar 46.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Stres kerja yang dialami karyawan akan mengganggu karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini

seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2008:156) bahwa tingkatan stres sedang akan berpengaruh negatif pada kinerja jangka panjang sebab intensitas stres yang berkelanjutan dapat menurunkan prestasi kerja yang dimana stres tingkat tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja jangka panjang.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan stres, sumber stres yang potensial diantaranya adalah faktor organisasional dan faktor pribadi (Robbin, 2015:431-432). Hasil penelitian Gaffar (2012) menunjukkan jika stres kerja baik yang bersifat individu maupun organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada subbab berikut, akan dijelaskan penjabarannya dari pengaruh stres yang bersifat individu (stres individu) dan stres yang bersifat organisasi (stres organisasi) sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Stres Individu terhadap Kinerja Karyawan**

Stres individu merupakan sumber stres yang berasal dari diri karyawan sebagai individu. Hasil penelitian menunjukkan jika stres individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika makin tinggi stres individu yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Bahkan dari hasil analisis regresi, stres individu mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan stres organisasi mengindikasikan jika tekanan atau ketegangan yang berasal dari diri karyawan sebagai individu akan mempengaruhi emosi, pikiran serta

perilaku karyawan dan tentu akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui jika secara keseluruhan stessor individu yang dirasakan karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya dalam kategori cukup, yang dapat dilihat dari hasil rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner mengenai stres individu. Hal ini mengindikasikan stres yang berasal dari diri karyawan sebagai anggota organisasi cukup tinggi. Stres individu dapat timbul karena adanya persepsi dan respon karyawan sebagai individu terutama berkaitan dengan pekerjaan dan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi. Stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya mengalami gangguan baik fisik maupun psikologi secara berlebihan.

Adanya kecemasan dalam diri karyawan terhadap resiko kerja dan juga tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dapat menimbulkan stres dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Weten *et all* (2009) yang menyatakan bahwa respon manusia terhadap stres bersifat kompleks dan multidimensi. Suatu peristiwa yang berpotensi stres seperti mengerjakan suatu pekerjaan tertentu akan menimbulkan penilai kognitif pribadi mengenai ancaman yang

muncul dari peristiwa tersebut (misalnya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan yang dapat membuat atasan marah). Bila peristiwa tersebut dipandang sebagai ancaman, stres akan memicu reaksi emosional, fisiologis dan tingkah laku seseorang.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan jika stres individu berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gaffar (2012) yang menemukan jika stres individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan jika stres individu merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena berkaitan penting dengan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Stres Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Stres organisasi merupakan sumber stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Hasil penelitian menunjukkan jika stres organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan jika makin tinggi stres organisasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui jika secara keseluruhan stres organisasi yang dialami karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya dalam kategori cukup. Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner mengenai stres organisasi. Dalam bekerja, karyawan akan

mengalami berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kondisi tersebut dapat memicu seseorang mengalami stres dengan pekerjaannya.

Dalam faktor organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan diantaranya berkaitan dengan segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan baik peralatan yang disediakan bagi karyawan dalam bekerja, kebijakan perusahaan dan kepemimpinan. PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan, penyewaan dan juga service peralatan berat, sehingga dalam bekerja karyawan akan selalu berhubungan berbagai peralatan yang besar dan berat. Kondisi dan tersedianya peralatan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan karena karyawan menyadari tingginya resiko yang dapat muncul dalam pelaksanaan pekerjaannya..

Faktor organisasi lain yang dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya adalah kebijakan perusahaan terkait dengan kesediaan dan kesiapan karyawan untuk ditugaskan dimanapun perusahaan membutuhkannya, mengingat perusahaan ini adalah perusahaan besar yang mempunyai puluhan cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia..

Faktor pimpinan juga memegang peranan yang cukup besar dalam menimbulkan stres dalam diri karyawan. Selama ini yang menjadi fokus bagi para supervisor adalah

bahwa pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya, sehingga tidak begitu memperhatikan kepentingan karyawan. Kondisi ini tentu akan membuat karyawan merasa stres dalam bekerja, apalagi para supervisor yang berhubungan langsung dengan karyawan dan menjadi perantara antara kepentingan karyawan dan manajemen. Hasil penelitian ini yang menunjukkan jika stres organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jum'ati dan Wuswa (2013) yang menemukan jika stres organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan berkaitan dengan sumber stres yang dapat dialami oleh karyawan dalam bekerja yang meliputi stres individu dan stres organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai referensi dan masukan bagi pihak perusahaan yaitu PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya dalam merencanakan kebijakan perusahaan dalam upayanya untuk mengelola sumber daya manusia berkaitan dengan sumber stres yang berasal dalam diri karyawan (stres individu) dan berasal dari organisasi (stres organisasi) agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Perkembangan jaman, persaingan dan tuntutan profesional yang makin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan di lingkungan kerjanya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu

dengan pemenuhannya dari lingkungannya. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja (stres organisasi) maka tekanan juga dapat berasal dari dalam diri karyawan sendiri (stres individu). Stres menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan juga hasil kerja karyawan yang tercermin dalam kinerjanya.

Guna meminimalkan stres individual pada diri karyawan maka hendaknya pihak perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Perusahaan juga merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres, diantaranya dengan melatih karyawan untuk mengenali stres dan mengatasi stres yang dihadapinya. Komunikasi aktif antara perusahaan dengan karyawan juga diperlukan sehingga dapat bersama-sama mengatasi stres yang dihadapi karyawan.

Berkaitan dengan sumber stres yang berasal dari organisasi (stres organisasi) maka hendaknya perusahaan memperhatikan semua kegiatan yang ada dalam perusahaan sehingga kondisi yang dapat menimbulkan stres dapat segera diidentifikasi dan diatasi. Perusahaan juga hendaknya menyempurnakan tata ruang dan peralatan yang digunakan karyawan dalam bekerja sehingga

berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat diminimalkan.

Stres merupakan bagian dalam kehidupan sehari-hari. Setiap orang yang bekerja berpotensi untuk mengalami stres yang dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Stres kerja menunjukkan rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu upaya untuk menghindari stres atau bahkan mengatasi stres yang dihadapi karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang terbaik pada perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil penelitian diketahui bahwa stressor individu dan stressor organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya. Hal ini menunjukkan jika stress kerja merupakan salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian diketahui bahwa stres individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres individu yang dialami karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan
3. Hasil penelitian diketahui bahwa

stres organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres organisasi yang dialami karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

4. Stres individu berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya menunjukkan bahwa tekanan atau ketegangan yang dihadapi seseorang dan mempengaruhi emosi, pikiran serta kondisi keseluruhan dari orang tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Saran

1. Hhendaknya PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan sehingga dapat meminimalkan dan mengatasi stres yang dialami karyawan karena terbukti bahwa stres yang dialami karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.
2. Berkaitan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres individu berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan maka PT. United Tractors Tbk Wilayah *Branch* Surabaya hendaknya memperhatikan tuntutan perusahaan pada karyawan untuk bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena terbukti mempunyai nilai *mean* terbesar diantaranya dengan memberikan pelatihan pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan

- karyawan dalam bekerja. Selain itu hendaknya perusahaan memperhatikan perilaku karyawan dan menjalin komunikasi yang baik diantara sesama anggota perusahaan, baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan supervisor sebagai pimpinan sehingga dapat mengidentifikasi jika terjadi stres kerja dan dapat mengambil langkah yang tepat untuk mengatasinya.
3. Perusahaan hendaknya juga memperbaiki pola kepemimpinan yang diterapkan dengan melakukan pendekatan secara persuasive kepada karyawan sehingga karyawan merasa lebih dihargai sebagai anggota perusahaan dan mencoba cara baru dengan mengadakan simulasi mengenai manajemen stres sehingga dapat melatih karyawan dalam menghadapi dan mengatasi stres kerja yang dihadapinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astianto dan Suprihhadi. 2014. *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.7
- Gaffar H. 2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makassar: Unievrstas Hasanuddin
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Cetakan keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, L. James., Donnelly, H. James., dan Ivancevich, John M. 2006. *Perilaku Organisasi, Struktur, proses*. Jilid 2. Jakarta: PT. Bina Rupa Aksara
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Harissma O.W dan Wijaksono A.D. 2013. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1. Nomor 2 Maret 2013
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mazura, Mujiono dan Rosmida. 2012. *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume I, No. 1, Desember 2012, hlm 19-27
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan*

- Minanga Ogan Baturaha*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.9. No.18. Desember 2011
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan oleh Benyamin Molan. 2006. Klaten : PT INTAN SEJATI
- Sari L.L.O. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Badan pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kudus*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Kudus: Universitas Muria
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2
- Sastrohadiwiryo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Prof Dr Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Yuliawan, Eko. 2012. *Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Vol.2 No.1 April 2012