



PENGARUH STES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat)

Anggi Yulianda Sevira¹, Fisla Wirda², Imelda M. Nur³

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Padang
Jalan Kampus, Limau Manis, Kec. Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat 25164
Email: anggieyuliandasevira@gmail.com

Abstract

Efforts to improve employee performance include paying attention to employee job stress levels. This study took the object of research at the Department of Bina Marga, Cipta Karya and Tata Ruang of West Sumatra. The focus of this research is on the field of Bina Marga, which is the field of technical implementation of planning, construction and maintenance of roads and bridges. The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee performance at the Department of Bina Marga, Cipta Karya and Tata Ruang of West Sumatra.

This study used a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. Respondents examined in this study totaled 51 respondents who were employees of the Bina Marga sector who were obtained using census techniques. Then an analysis of the data obtained using simple linear regression analysis was carried out.

The results of this study indicate that the level of work stress is at 55.5% with a fairly good category and employee performance is at 76.3% with a good category. Based on the results of the analysis, work stress has a negative and significant effect on employee performance. Work stress affects employee performance by 25.4%.

Keywords: *Job Stress, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dan bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek penelitian di Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Fokus penelitian ini adalah pada bidang Bina Marga yang merupakan bidang penyelenggaraan teknis perencanaan, pembangunan serta pemeliharaan jalan dan jembatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Responden yang diteliti pada penelitian ini berjumlah 51 responden yang merupakan karyawan bidang Bina Marga yang diperoleh dengan menggunakan teknik sensus. Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berada pada angka 55,5% dengan kategori cukup baik dan kinerja karyawan berada pada angka 76,3% dengan kategori baik. Berdasarkan hasil analisis, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25,4%.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan. Sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan akan rendah jika kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) juga rendah, begitu sebaliknya. Rendahnya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan karyawan, latar belakang karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diemban, dan hal lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan stres kerja. Dalam penelitian Sulastri dan onsardi (2020), stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana apabila terjadi peningkatan stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun, begitu sebaliknya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian di Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Dimana fokus penelitian ini yaitu pada bidang Bina Marga yang merupakan bidang penyelenggara teknis jalan dan jembatan. Tujuan dari peneliti mengambil obyek di Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat yaitu untuk mengetahui seberapa besar stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adapun data yang diperoleh dari Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang adalah data tingkat pendidikan pegawai dan data laporan hasil kinerja yang dapat dijadikan data acuan.

Tabel 1

Pemetaan Pegawai Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai		
	Laki-laki	Perempuan	Total
SD	2	-	2
SLTP Sederajat	7	-	7
SLTA Sederajat	78	10	88
DIII	23	10	33
DIV	-	-	-
S1	78	51	129
S2	33	21	54
Jumlah	221	92	313

Dilihat dari pemetaan pegawai pada data di atas, masih banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan di bawah diploma, yaitu SLTA Sederajat, SLTP Sederajat dan Sekolah Dasar (SD). Dengan tuntutan kerja yang besar diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan salah satu faktor penunjang kualitas seorang karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidaksesuaian peran dalam bekerja. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan hasil kerja menurun.

Tingkat kinerja karyawan bidang Bina Marga pada tahun 2020, 2021 dan 2022 dapat diukur melalui capaian kinerja yang diperoleh, seperti pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2

Perbandingan Capaian Kinerja Bidang Bina Marga tahun 2020, 2021 dan 2022

NO	INDIKATOR KERJA	TARGET KERJA (%)			REALISASI (%)			CAPAIAN (%)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Rasio Pemantapan Jalan	72	73	75	72,05	73,01	71,40	100,08	100,02	95,2

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja bidang Bina Marga dari tahun 2020 dan 2021 berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat untuk tahun 2021-2026. Namun untuk tahun 2022, target yang telah ditetapkan tidak berhasil dicapai. Berdasarkan laporan Kinerja Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat tahun 2022, belum tercapainya target kerja bidang Bina Marga pada tahun 2022 salah satunya disebabkan karena terjadinya bencana alam pada tahun 2022 (gempa bumi Pasaman, banjir bandang, Longsor dan terban) di ruas-ruas jalan provinsi. Dimana diduga hal tersebut menyebabkan tekanan pada karyawan sehingga menyebabkan stres saat bekerja.

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini diambil judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat)”**.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu sebanyak 51 orang karyawan bidang Bina Marga. Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah

sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 -15% atau 20 – 25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di bidang Bina Marga yaitu sebanyak 51 orang responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner secara online kepada responden. Menurut Sugiyono (2016), peneliti dalam melakukan skala pengukuran menggunakan skala *Likert*. Untuk itu dilakukanlah uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah item pernyataan pada kuesioner sudah valid dan reliabel.

Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan sudah valid yaitu nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan nilai r tabel sebesar 0,2759. Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas lebih besar dari batas yang digunakan untuk menilai sebuah reliabilitas yaitu 0,6. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1) Uji Validitas

Jika nilai positif dan r hitung $>$ r tabel, item dapat dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel, item dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung yaitu 0,2759 Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X)	X.1	0,535	0,2759	VALID
	X.2	0,568	0,2759	VALID
	X.3	0,504	0,2759	VALID
	X.4	0,704	0,2759	VALID
	X.5	0,395	0,2759	VALID
	X.6	0,643	0,2759	VALID
	X.7	0,581	0,2759	VALID
	X.8	0,767	0,2759	VALID
	X.9	0,657	0,2759	VALID
	X.10	0,766	0,2759	VALID
	X.11	0,728	0,2759	VALID

	X.12	0,764	0,2759	VALID
	X.13	0,822	0,2759	VALID
	X.14	0,792	0,2759	VALID
	X.15	0,831	0,2759	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,428	0,2759	VALID
	Y.2	0,835	0,2759	VALID
	Y.3	0,752	0,2759	VALID
	Y.4	0,877	0,2759	VALID
	Y.5	0,844	0,2759	VALID
	Y.6	0,821	0,2759	VALID
	Y.7	0,890	0,2759	VALID
	Y.8	0,781	0,2759	VALID
	Y.9	0,869	0,2759	VALID
	Y.10	0,680	0,2759	VALID
	Y.11	0,616	0,2759	VALID
	Y.12	0,834	0,2759	VALID
	Y.13	0,813	0,2759	VALID
	Y.14	0,842	0,2759	VALID
	Y.15	0,858	0,2759	VALID

Dari Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid. Karena r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dapat digunakan dan sah dalam penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Sig.
Stres Kerja	0,915	0,60
Kinerja Karyawan	0,952	

3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Kriteria pengujian normalitas menggunakan probabilitas, yaitu:

- Jika probabilitas > 0,05 maka residual berdistribusi normal
- Jika probabilitas < 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal

Berikut hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,52096646
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,059
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa data residual pada model regresi terdistribusikan secara normal.

4) Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017), analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Jadi analisis regresi linear sederhana akan dilakukan bila terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Variabel dependen (nilai yang diprediksi)

a : Koefisien konstanta

b : Koefisien variabel X

X : Variabel Independen

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	78,954	5,479		14,409	0,000
X	-0,522	0,128	-0,504	-4,089	0,000

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi linear sederhana, model persamaan regresi yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$Y = 78,954 + (-0,522)X$$

Penjelasan dari persamaan di atas sebagai berikut:

- a) Nilai konsta (a) adalah 78,954. Artinya jika stres kerja nilainya 0 atau tidak ada maka kinerja karyawan nilainya sebesar 78,954.
- b) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (b) bernilai negatif sebesar 0,522. Artinya setiap peningkatan variabel stres kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,522 atau 52,2%.

Menurut Priyatno (2018), pengujian parsial (uji t) ini dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ atau nilai t hitung $\geq t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
- b. Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ atau nilai t hitung $\leq t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Besaran t tabel yaitu 2,0096. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikan dengan $0,000 \leq 0,05$, namun didapati nilai t hitung minus. Jika terjadi nilai t hitung minus, maka kriteria menjadi berbalik arah. Sehingga nilai minus t hasil lebih kecil dari nilai minus t tabel yaitu $-4,089 \leq -2,0096$ yang artinya berpengaruh.

5) Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil koefisien determinasi.

Tabel 7**Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,504	0,254	0,239	9,618

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,254 yang mengandung artian bahwa pengaruh variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 25,4% sedangkan sisanya 74,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai regresi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang diartikan jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Maka disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Christy dan Amalia (2017), yang menyatakan bahwa antara stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan negatif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa stres kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan pada bidang Bina Marga Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat, maka dapat disimpulkan bahwa pada hasil regresi linear sederhana variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji T disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja sebesar 25,4%, sisanya 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis melihat bahwa tingkat stres pada karyawan bidang Bina Marga berada dalam kriteria stabil cenderung tinggi. Untuk itu perlu diperhatikan lagi dan mengevaluasi mengenai stres kerja. Tingkat kinerja karyawan berada di kriteria

baik, untuk itu Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang perlu untuk selalu memperhatikan tingkat kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kepada peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian di Dinas Bina Marga Cipta Karya, dan Tata Ruang provinsi Sumatera Barat, disarankan peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih dalam dengan berbagai variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priyatno, D. (2018). *Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastris, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of management and Business*.