

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BUMIPUTERA CABANG DR. SUTOMO PADANG**

*Analysis Of The Effect Of Work Stress On Employee Performance Of
PT. Bumiputera branch dr. Sutomo padang*

Indah Fitriana; Agussalim M.; Delvianti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email : ifitriana05@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian ini ada 40 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa : Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi persentase sumbangan variabel independen stres kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 72,9%, Sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan yang lainnya.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT. Bumiputera Branch Dr. Sutomo Padang. The data collection methods used in this research are field research and library research. The population in this study were 40 employees with total sampling technique. Methods of data analysis in this study using simple regression coefficient of determination and hypothesis testing. The test results show that: Job stress variables have a negatif and significant effect on employee performance. The percentage contribution of the independent variable of work stress (X) to the dependent variable of employee performance (Y) is 72.9%, while the remaining 27.1% is influenced by other variables outside of this study such as work motivation, compensation, leadership style and others.

Keywords: Job Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Suatu perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja terbaik untuk memajukan perusahaannya. Menurut Mulyadi (2015:63) Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah- langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Kinerja karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah stres kerja yang diberikan kepada karyawan itu sendiri.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi tingkat stres kerja yang tinggi pula adalah perusahaan asuransi PT. Asuransi Bumiputera 1912 Dr Sutomo Padang. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karyawanlah yang menentukan baik buruknya kualitas jasa yang diberikan oleh perusahaan sehingga pengelolaan karyawan menjadi hal prioritas yang harus konsisten dalam pelaksanaannya.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 merupakan perusahaan asuransi nasional milik bangsa Indonesia yang pertama dan tertua. Asuransi ini pertama kali didirikan pada tanggal 12 Februari 1912 di Magelang Jawa Tengah. Salah satu misi dari perusahaan ini adalah menyediakan pelayanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas. Produk yang ditawarkan adalah produk yang berhubungan dengan resiko kematian, kecelakaan, ataupun sakit. Permasalahan yang seringkali dialami oleh Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 adalah sulitnya menumbuhkan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya asuransi jiwa. Karyawan marketing harus mampu mensosialisasikan kegunaan atau arti pentingnya asuransi jiwa bagi kehidupan masyarakat, karena hal ini akan mempengaruhi kemudahan penyampaian produk-produk asuransi jiwa ke tangan konsumen. Permasalahan ini berdampak langsung terhadap beban kerja agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Dr. Sutomo Padang.

Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Dr. Sutomo Padang memiliki beban kerja yang tinggi. Agen harus mencapai target pemasarannya dengan mencari nasabah baru untuk memperoleh kompensasi dari perusahaan. Dengan adanya target dari perusahaan tentu saja akan berdampak langsung terhadap beban kerja yang berakibat stres terhadap karyawan. Disamping hak yang akan diberikan perusahaan

kepada agen atas pencapaian target pemasarannya, perusahaan juga memiliki ketentuan kewajiban yang harus dipenuhi. Jika selama 3 bulan berturut-turut agen tidak mendapatkan nasabah baru sebagai konsekuensinya karyawan tersebut harus keluar dari perusahaan karena menurut pertimbangan perusahaan, karyawan tersebut tidak dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Perjanjian Keagenan Pasal 11 ayat 3). Kondisi ini akan menimbulkan beban kerja yang cukup tinggi bagi agen. Sebagai manusia biasa, agen pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Dr. Sutomo Padang, tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka mengalami tekanan karena keharusan dalam mencapai target hasil kerja. Di sisi lain mereka mengalami tekanan memiliki kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja.

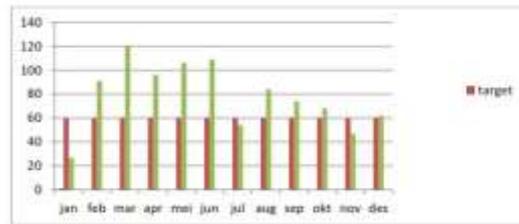
Menurut Mangkunegara (2015:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya. Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan disamping stres yang begitu hebat sehingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kekelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa agen perusahaan yang namanya tidak ingin disebut, Asuransi Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang memiliki 20 orang agen, dimana beban kerja karyawan di perusahaan ini banyak dirasakan oleh karyawan yang berprofesi sebagai agen. Karena pada Asuransi Bumiputera agen memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan dengan karyawan lainnya. Karyawan dituntut untuk mencapai target yaitu mendapatkan SP (Surat Permintaan) setidaknya minimal 60 SP dalam jangka waktu satu bulan, yang minimal setiap agen mendapatkan 3 SP setiap bulannya dengan adanya evaluasi kerja setiap tiga bulan sekali.

Bagi karyawan yang tidak mampu memenuhi target sesuai dengan ketentuan dari perusahaan, karyawan akan diberhentikan sesuai dengan kontrak kerja sebagaimana yang telah disepakati dalam surat perjanjian keagenan. Indikasi beban yang dirasakan karyawan terutama para agen yaitu supervisor yang tidak dapat membantu dalam menyelesaikan tugas, tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan karir, dan hubungan dalam pekerjaan. Hal ini sangat mengganggu kinerja mereka. Artinya semakin banyak potensi stres akibat beban kerja yang muncul pada saat bekerja, semakin berkurang kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Berikut adalah hasil penjualan para agen Asuransi Bumiputera Dr. Sutomo Padang.

Hasil Penjualan Produk Pada Tahun 2018 Kantor Cabang Dr. Sutomo Padang



Sumber : Asuransi Bumiputera Dr. Sutomo Padang

Gambar diatas menunjukkan hasil penjualan dari para agen Asuransi Bumiputera Dr. Sutomo Padang. Grafik menunjukkan peningkatan diawal hingga pertengahan tahun namun dari pertengahan tahun menurun hingga akhir tahun. Hal ini terjadi diduga karena akibat dari stres kerja yang mengakibatkan pada penurunan kinerja agen tersebut, meskipun rata-rata sudah memenuhi standar pencapaian target 60 SP. Penjelasan tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang bersemangat dalam bekerja tentu dapat memberikan hasil yang positif bagi kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Abu Hasan (2018) Pengaruh Stres Kerja (Individu, Kelompok, Dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian yang telah dilakukan oleh Nadia Antonita Christy, Sholihati Amalia (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang ?

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, observasi dan dokumentasi. Jenis data adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Tetap Bumiputera Dr. Sutomo Padang yang berjumlah 40 orang dengan metode pengambilan sampel total sampel sebanyak 40 orang. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisa regresi linear sederhana dan koefisien determinasi. Metode pengujian hipotesis diuji dengan uji t (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin mempunyai pengaruh bagi setiap individu untuk mampu mengambil suatu keputusan terhadap masalah yang sedang dihadapinya. Pada tabel berikut dikemukakan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis

Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki- Laki	30	75.0	75.0	75.0
Perem puan	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data, 2020.

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa karyawan laki – laki berjumlah 30 orang atau 75% dari total responden dan karyawan perempuan berjumlah 10 orang atau 25% dari total responden. Hal ini dikarenakan karyawan yang dibutuhkan perusahaan lebih banyak laki – laki daripada perempuan.

2. Usia Responden

Usia seseorang mempengaruhi sifat dan tindakan seseorang dalam berinteraksi. Pada tabel berikut dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan usia sebagai berikut:

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-23 tahun	10	25.0	25.0	25.0
24-30 tahun	15	37.5	37.5	62.5
31-37 tahun	9	22.5	22.5	85.0
38-44 tahun	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan paling banyak berusia 24– 30 tahun

3. Lama Bekerja

Lama seseorang bekerja mempengaruhi sifat dan tindakan seseorang dalam menghadapi suatu masalah. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan lama bekerja sebagai berikut :

Deskripsi Responden Berdasarkan

Lama Bekerja

Lama Bekerja

	Frequency	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	33	82.5	82.5	82.5
5-10 tahun	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 33 orang atau 82,5% dan karyawan yang memiliki masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 7 orang atau 17.5%. Ini terjadi karena mayoritas karyawan yang bekerja masih tergolong muda

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif terbagi dua yaitu deskriptif statistik dan deskriptif variabel. Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai pada setiap item pertanyaan setiap variabel, deskripsi variabel dengan penjabarannya adalah sebagai berikut :

1. Analisa Deskriptif Statistik

Analisa deskriptif statistik adalah statistik digunakan untuk melihat nilai *mean*, *max*, *min* dan standar deviasi dari data yang digunakan. Analisis deskriptif ini merupakan metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna dan juga menatanya kedalam bentuk yang siap untuk dianalisis.

	N	Minim um	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Stress_Kerja Kinerja_Kary awan	40	12	39	23.90	8.895
Valid N (listwise)	40	30	70	54.72	11.836
	40				

Sumber : Hasil Olah Data, 2020.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa rata – rata nilai tertinggi berada pada variabel kinerja karyawan sedangkan rata– rata nilai terendah berada pada variabel stres kerja.

2. Analisa Deskriptif Variabel

Analisa deskriptif variabel adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum/generalisasi. Berikut adalah analisa deskriptif variabel penelitian ini :

a. Variabel Stres Kerja

Indikator	TCR	Keterangan
Psikologis	53%	Cukup
Fisik	53%	Cukup
Perilaku	54%	Cukup

Sumber : Hasil Olah Data, 2020.

pada indikator psikologis dengan pernyataan dari nomor 1 – 3 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 53% dengan kategori cukup. Pada indikator fisik dengan pernyataan dari nomor 4 - 6 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 53% dengan kategori cukup. Pada indikator perilaku dengan pernyataan dari nomor 7 – 9 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 54% dengan kategori cukup. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata dari keseluruhan tingkat indikator stres kerja dengan tingkat capaian responden (TCR) berada dalam kategori cukup.

b. Variabel Kinerja karyawan

Indikator	TCR	Keterangan
KetepatanPenyelesaian Tugas	73%	Baik
Kesesuaian Jam Kerja	74%	Baik
Tingkat Kehadiran	73%	Baik
Kerjasama Antar Karyawan	73%	Baik
Kepuasan Kerja	73%	Baik

Sumber : Hasil Olah Data, 2020.

pada indikator ketepatan penyelesaian tugas dengan pernyataan dari nomor 1 – 3 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 73% dengan kategori baik. Pada indikator kesesuaian jam kerja dengan pernyataan dari nomor 4 - 6 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 74% dengan kategori baik. Pada indikator tingkat kehadiran dengan pernyataan dari nomor 7 – 9 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 73% dengan kategori baik. Pada indikator kerjasama antar karyawan dengan pernyataan dari nomor 10 – 12 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 73% dengan kategori baik. Pada indikator kepuasan kerja dengan pernyataan dari nomor 13 – 15 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 73% dengan kategori baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata dari keseluruhan tingkat indicator kinerja karyawan dengan tingkat capaian responden (TCR) berada dalam kategori baik

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N = 40$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,25.

a. Uji Validitas Stres Kerja (X)

Hasil uji validitas variabel stress kerja (X_1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r_{tabel} (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r_{tabel} (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,25$. Berdasarkan pengujian, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai residual sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 96 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Jika sig. yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka model berbentuk linear.

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa variabel X dan Y memenuhi syarat uji linearitas yang memiliki nilai sig 0.000 kecil dari 0,05 yang artinya antara stres kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

1. Analisa Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (X) yang diketahui. Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing- masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

Coefficients					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	81.874	2.863		28.598	.000
Stress_Kerja	-1.136	.112	-.854	-10.103	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data, 2020.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 81.874 - 1.136X$$

- 1) Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 81.874 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai stres kerja sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 81.874. Dengan kata lain nilai kinerja karyawan Asuransi Bumiputera Padang tanpa stres kerja adalah sebesar 81.874.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -1.136, Koefesien bernilai negatif artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif. Hal ini berarti bahwa jika

terjadi peningkatan variabel stres kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan Asuransi Bumiputera Padang akan menurun sebesar -1.136 satuan. Kenaikan variabel stres kerja berakibat penurunan pada variabel kinerja karyawan.

2. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari stres kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.722	6.246

a. Predictors: (Constant), Stress_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber : Hasil Olah Data, 2020.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,729 atau 72,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen stres kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 72,9%, Sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	81.874	2.863		28.598	.000
Stress_Kerja	-1.136	.112	-.854	-10.103	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber : Hasil Olah Data, 2020.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 40-1-1 = 38$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2.02439 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 4.13 diatas diketahui sebagai berikut :

Nilai t hitung dari variabel stres kerja adalah sebesar 10.103 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.02439. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan variabel Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputera Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kontribusi persentase sumbangan variabel independen stres kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 72,9%, Sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan yang lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Asuransi Bumiputera Padang dipengaruhi oleh stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini terlihat dalam hasil Tingkat Capai Responden variabel stres kerja tertinggi adalah perilaku, maka jika karyawan stres maka akan terlihat dari perilaku karyawan tersebut sedangkan untuk hasil Tingkat Capai Responden variabel kinerja karyawan tertinggi adalah kesesuaian jam kerja maka kinerja karyawan akan meningkat apabila mereka bekerja sesuai dengan ketentuan jam kerja. Untuk itu diharapkan manajemen perusahaan mampu membuat karyawannya merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak adanya muncul rasa stres dalam bekerja agar tujuan perusahaan dalam menghasilkan laba maksimal akan tercapai yang salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Abu Hasan. 2018. Pengaruh Stres Kerja (Individu, Kelompok, Dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang. *Journal Of Management* Vol 4 No 4 Hal 1 –11. ISSN : 2502-7689.
- Ade Agus Diama Purwa Diputra. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen* Vol 8 No 2 Hal 7986 –8015. ISSN : 2302-8912.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Aidil Amin Effendy. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol 2 No 2 Hal 49 – 61. ISSN : 2598-9545.
- Andre Fitriano. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Jurnal Warta Edisi 63* Vol 14 No 1 Hal 81 – 103. ISSN : 1829-7463.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Donni Junni Priansa. 2017. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.

- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke X. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartono Jessie Steven. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol 5 No 1 Hal 78 – 88*. ISSN : 2528-0570.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I Gede Yuma Adithya Mahaputra. 2020. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Vol 9 No 4 Hal 1318 – 1337*. ISSN : 2302-8912.
- M. Tahir. 2018. Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Pandawa Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol 3 No 1 Hal 1– 8*. ISSN : 2339- 0506.
- Martha Selfia Notanubun. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksanaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA Vol 7 No 1 Hal 681 – 690*. ISSN : 2303-1174.
- Mulyadi, S. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Nadia Antonita Christy. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol 3 No 2 Hal 74 – 83*. ISSN : 2460-8211.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Ni Komang Ayu Rikha Trianingrat. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Vol 9 No 5 Hal 1838 – 1857*. ISSN : 2302-8912.
- Nila Hotiana. 2018. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol 3 No 1 Hal 27 – 39*. ISSN : 2581-2165.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rocky P Rindorindo. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Puri. *Jurnal EMBA* Vol 7 No 4 Hal 5953 – 5962. ISSN : 2303-1174.
- Satrio, Pramanos. 2015. Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT. Circelaka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Hal 19-27.
- Shafira Yuliana. 2019. Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 5 No 1 Hal 1 – 17.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siti Krisnawati, Yuyun Tri Lestari. 2018. Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Vol 3 Special Issue Manajemen Strategi Bisnis Hal 285 – 292. ISSN : 2581- 2165.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulastri. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)* Vol 2 No 1 Hal 83 – 98. ISSN : 2684-8317.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.