

ISBN : 978-623-92199-0-1



**PROSIDING**

# **SoBAT**

**Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik  
Ke-1**

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SANGGA BUANA**

**2019**

**PROSIDING**  
**SEMINAR SOBAT ke-1**  
**(Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik)**  
**“Kontribusi Civitas Academica dalam Pengembangan Technopreneurship untuk USB**  
**YPKP Berintegritas”**

Pelindung : Dr. H. Asep Effendi, SE., M.Si., PIA, CFrA, CRBC  
Tim Pengarah : 1. Dr. Ir. R. Didin Kusdian, MT.  
2. Memi Sulaksmi, SE., M.Si.  
3. Dr. H. Deni Nurdyana Hadimin, Drs., M.Si., CFrA  
Penanggung jawab : Dr. Didin Saepudin, SE., M.Si.

**Panitia Pelaksana**

Ketua : Dr. Erna Garnia, SE., MM.  
Tim Pelaksana : 1. Dr. Nenny Hendajany, S.Si., SE., MT.  
2. Adi Permana Sidik, S.I.Kom., M.I.Kom.  
3. Kusmadi, ST., MT.  
Publikasi : 1. Deden Rizal R., SE., ME.  
2. Asep Joni, ST.  
Tim Pendukung : 1. Ae Suaesih, SE., M.Si.  
2. Siti Sa'adah, S.Ab.  
3. Noviani Dewi

**Reviewer**

Dr. Didin Saepudin, SE., M.Si.  
Dr. Nenny Hendajany, S.Si., SE., MT.  
Deden Rizal R., SE., ME.  
Adi Permana Sidik, S.I.Kom., M.I.Kom.  
Kusmadi, ST., MT.

**Editor**

Deden Rizal R., SE., ME.

**Penerbit**

**LPPM USB YPKP**

Gedung A Lantai 2,  
Universitas Sangga Buana YPKP  
Jl. P.H.H. Mustofa No. 68, Bandung  
Tlp. (022) 7275489, 7202841  
Email : lppm@usbypkp.ac.id

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTTEMART CITY LINK BANDUNG

Ae Suaesih<sup>1</sup>, David Adam Nainggolan<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana Bandung

### ABSTRACT

*Today more and more companies are realizing that it is important to always pay attention to work stress well to support the work of employees to get better, Stress that cannot be handled properly usually results in the inability of someone to interact with their environment, both the work environment and outside the work so that the impact on employee performance is less than optimal.*

*This research was conducted to find out how work stress and employee performance at PT. LotteMart City Link Bandung, and how much "The Effect of Job Stress on Employee Performance at PT. LotteMart City Link Bandung". The purpose of this research is as one of the requirements in completing the Management Education Undergraduate Program at Sangga Buana University YPKP Bandung.*

*The method used in this research is descriptive analysis method and verification method. The type of data needed for this research are primary data and secondary data, while the techniques used in collecting data for this research are interviews, questionnaires and literature studies. Samples taken were 60 respondents. Data processing and analysis are carried out quantitatively by using statistical methods and using SPSS 20.0 software tools.*

*Based on the results of data processing through simple linear regression analysis, it can be seen the relationship between work stress variables (X) and employee performance variables (Y), namely:  $Y = 6.011 + 1.413 X$ . on the basis of these calculations it can be stated that the employee performance variable (Y) equals 6.011 if the work stress variable (X) has a value equal to 0. Each increase in the variable X one unit causes the average employee performance variable (Y) to rise by 1.413. The correlation coefficient is 0.849 and it can be concluded that the correlation between the two variables is very strong. While the coefficient of determination obtained a result of 72.2% which can be concluded that the work stress variable (X) affects the employee performance variable (Y) by 72.2% and the remaining 27.8% is influenced by other factors not examined (ceteris paribus), or outside the work stress variable (X). With reference to the entire calculation obtained, the value of  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$  ( $12.261 > 2.002$ ). Thus the hypothesis  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, this shows that the hypothesis is accepted meaning that there is an influence between work stress on employee performance at PT. LotteMart City Link Bandung.*

### ABSTRAK

*Saat ini semakin banyak perusahaan yang menyadari bahwa betapa pentingnya selalu memperhatikan stres kerja dengan baik untuk menunjang pekerjaan para karyawan agar semakin baik, Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal.*

*Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Lottemart City Link Bandung, dan seberapa besar "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LotteMart City Link Bandung". Maksud dari penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Jurusan Manajemen Pada Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.*

*Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode verifikatif. Jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Sampel yang diambil adalah sebanyak 60 responden. Pengolahan dan analisis data yang dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik dan menggunakan alat bantu software SPSS 20.0.*

*Berdasarkan pada hasil pengolahan data melalui analisis regresi linear sederhana, dapat diketahui adanya hubungan antara variabel stres kerja (X) dengan Variabel kinerja karyawan (Y) yaitu :  $Y = 6,011 + 1,413 X$ . atas dasar perhitungan tersebut dapat dikemukakan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) sama dengan 6,011 apabila variabel stres kerja (X) mempunyai nilai sama dengan 0. Setiap kenaikan variabel X satu satuan mengakibatkan rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 1,413. Koefisien korelasi diperoleh sebesar*

0,849 dan dapat disimpulkan bahwa hubungan korelasi antara kedua variabel tersebut adalah sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 72,2% yang dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72,2% dan sisanya 27,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti (*ceteris paribus*), atau diluar variabel stres kerja (X). Dengan mengacu pada keseluruhan perhitungan yang diperoleh, maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $12,261 > 2,002$ ). Dengan demikian maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. LotteMart City Link Bandung.

*Keywords: Job Stress, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Bagi suatu perusahaan, mengelola karyawan dalam jumlah banyak bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mengelola karyawannya agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja menunjukkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:9).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian 2009:300). Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

LotteMart City Link adalah sebuah hypermarket yang menjual berbagai bahan makanan, pakaian, mainan, elektronik, dan

barang lainnya. LotteMart City Link merupakan hypermarket yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada pelanggan meningkat.

Sebagai manusia biasa, karyawan LotteMart tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara di sisi yang lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stress kerja.

Upaya mencapai kinerja karyawan yang tinggi tentunya membutuhkan upaya-upaya yang terintegrasi dalam internal perusahaan, khususnya terhadap pegawai-pegawai yang terlibat langsung dengan konsumen. Individu-individu tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan komitmen serta hubungan kebersamaan dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain khususnya konsumen.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan LotteMart City Link Bandung untuk memenuhi

kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Berdasarkan uraian yang telah disajikan sebelumnya, maka peneliti memilih judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LotteMart City Link Bandung”.

Permasalahan yang terjadi pada PT. LotteMart City Link, yaitu tidak seimbangnya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. LotteMart City Link Bandung.

## TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja merupakan bagian dari fungsi pengelolaan dalam sumber daya manusia dan untuk mengetahui lebih jauh mengenai stres kerja, dibawah ini akan dikemukakan beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:204) yaitu: “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”.

Menurut Mangkunegara (2011:157) yaitu: “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:308) yaitu : “Stres kerja karyawan adalah suatu kondisi ketegangan yang dikarenakan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan”.

Sumber-sumber stres menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:204) menyebutkan faktor-faktor penyebab stres karyawan, antaranya sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Menurut Charles D. Spielberg dalam Hulaifah (2012:12) secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stres individu dan organisasi, sebagai berikut :

- a. Stres Individu

Stres Individu meliputi: konflik peran, beban karir, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan.

b. Stres Organisasi

Stres Organisasi meliputi: Struktur organisasi, kepemimpinan.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan berikut ini adalah beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli mengenai kinerja karyawan, yaitu :

Menurut Mangkunegara (2011:67) definisi kinerja karyawan adalah : “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

As’ad (2005:27) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Dharma (2010: 36) yaitu: Kinerja merupakan hasil kerja seorang dari karyawan atas target yang telah ditentukan perusahaan, ialah:

1. Kuantitas. Berapa banyak (jumlah) hasil kerja yang harus atau telah dikerjakan.

2. Kualitas. Sebaik apa (mutu) hasil kerja yang harus atau telah dihasilkan.

3. Ketepatan waktu. Kapan harus (waktu) hasil kerja diselesaikan.

Miner dalam Handayani (2006:11) menyebutkan bahwa beberapa variabel yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan skor total yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan meliputi: pemahaman dan penguasaan tugas, kebutuhan terhadap instruksi-instruksi dalam pelaksanaan tugas, kemampuan dalam memecahkan masalah, efisiensi waktu, tenaga dan biaya, ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, inisiatif, sikap terhadap tugas, kemampuan dalam bekerja sendiri, dan tanggung jawab.

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan meliputi: kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan, dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan.

c. Ketepatan Waktu Kerja

Ketepatan waktu kerja meliputi: ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam kehadiran, ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor, dan tingkat kehadiran.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 : Hasil Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.722	.717	2.96656

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Data yang telah diolah menggunakan SPSS 20.0 (2018)

Dari hasil analisis pada tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0,722 (72,2%). Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah

sebesar 72,2% sedangkan sisanya sebesar 27,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

**Tabel 2 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.011	1.629		3.689	.000
Stres Kerja	1.413	.115	.849	12.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang telah diolah menggunakan SPSS 20.0 (2018)

Nilai 6,011 merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Stres Kerja (X) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) adalah 6,011.

Nilai sebesar 1,413 merupakan angka koefisien regresi. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Stres Kerja (X),

maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,413. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Stres Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 6,011 + 1,413 X$ .

**Tabel 3 : Hasil Uji Hipotesis (uji t)**

Variabel	t hitung	Df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X	12.261	58	2,002	0,000	Ho ditolak	Signifikan

Sumber : Data yang telah diolah menggunakan SPSS 20.0 (2018)

Berdasarkan gambar diatas,maka dapat diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 12,261. Karena nilai t hitung (12,261) > t tabel (2,002), dan berada dalam daerah penolakan Ho.

Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LotteMart City Link Bandung.

## KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LotteMart City Link yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$  dari nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0,05. Nilai R square sebesar 0,722 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,2% dan sisanya sebesar 27,8 dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. LotteMart City Link Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2005). Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Dharma, Surya. (2010). Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Cetakan Ketiga. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, (2010), Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Siagian, S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara