



Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari

Silvy Sondari¹

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang
silvysondari.gadzali@gmail.com

Iwan Henri Kusnadi²

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang
Iwanhenri01@gmail.com

Ade Suparman³

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang
Suparmanade09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada potensi Perkebunan Teh yang berada di Kabupaten Subang, PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari merupakan salah satu perkebunan yang ada di Kabupaten Subang. Setiap perusahaan tentu memiliki Target dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tidak terrealisasinya hasil produksi sesuai dengan target yang diharapkan merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. hal ini diduga disebabkan oleh stres kerja yang tinggi. Stres kerja bisa berpengaruh Terhadap Kinerja, tetapi tidak selalu berdampak negatif ketika individu dapat mengelola stres tersebut maka stres kerja akan bernilai positif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berangkat dari titik tolak permasalahan yang terjadi sehingga penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan survei untuk menjelaskan mengenai pengaruh stres kerja dan kinerja karyawan. serta instrumen penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kusioner dengan jumlah responden sebanyak 73 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. Dilihat dari hasil analisis bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 30,1% terhadap kinerja karyawan. Namun pada saat observasi dilakukan bahwa stres kerja bukan merupakan faktor utama yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan, tetapi iklim kerja yang tidak mendukung dalam proses pekerjaan.

Kata kunci : Stes Kerja, Kinerja Karyawan



Abstract

This research is based on the potential of tea plantation in Subang Regency, PT Perkebunan Nunsatara VIII Kebun Tambaksari is one of the gardening in Subang Regency. Each company certainly has its Target in achieving a predetermined goal. Unrealized production in accordance with the target is expected one of the problems that occur in PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. This is thought to be caused by high working stress. Working stress can have an effect on performance, but it does not necessarily negatively impact when individuals can manage those stress then work stress will be of positive value. The method used in this research departs from the point of decline of problems that occur so that this research uses quantitative methods, with a survey approach to explain the influence of occupational stress and employee performance. and research instruments used by spreading the questionnaire by a total of 73 responden. Based on the results of the study showed that the work stress is positive and significant to the performance of employees of PT Plantation Nusantara VIII KebunTambakasari. Judging from the results of the analysis that the work stress affects 30.1% of employee performance. But at the time of observation is done that work stress is not a major factor that leads to not achieving the target company, but the working climate is not supportive in the job process.

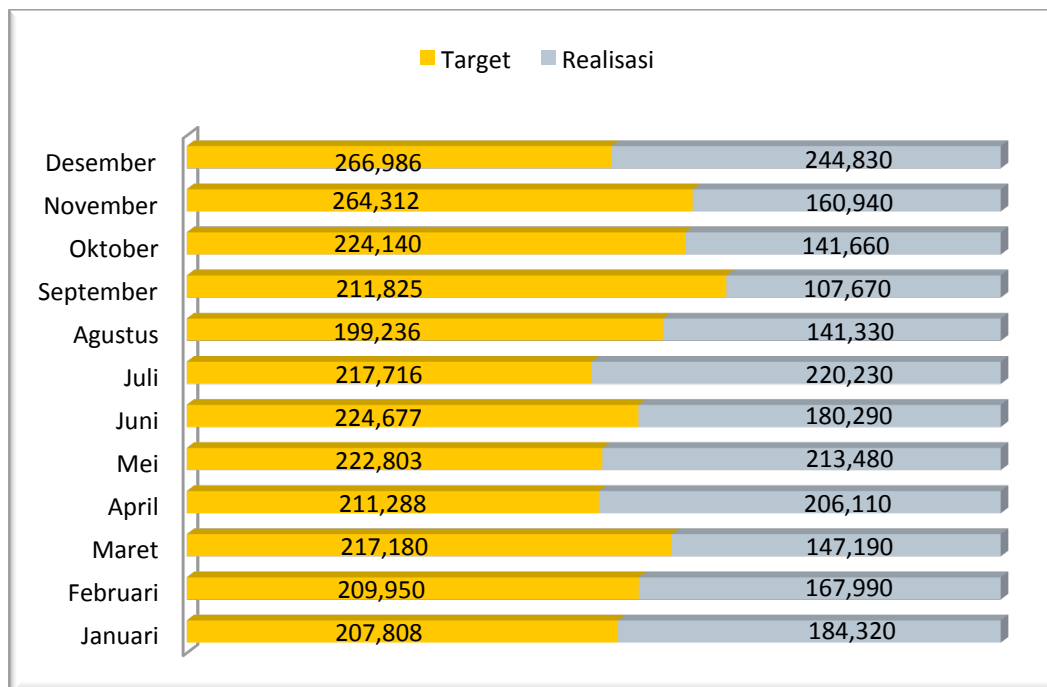
Keywords: *Stres work, employee performance*

Pendahuluan

Kinerja merupakan salah satu ukuran atau hasil yang dapat dilihat baik secara individual ataupun institusional. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja di dalam suatu perusahaan sangat diperhitungkan. Kinerja karyawan ini mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan. Kinerja yang belum memadai merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2014:9). Kualitas kerja yang dimaksud adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan sedangkan kuantitas kerja adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada di dalam perusahaan, karyawan memiliki keterlibatan dalam sebuah perencanaan, proses, sistem dan tujuan yang diinginkan dalam perusahaan. Seperti yang dikemukakan Rao dalam Indrasari (2017:53) bahwa kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga dengan demikian kinerja dari organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja yang telah dicapai

oleh seluruh individu dalam organisasi. Setiap karyawan memiliki potensi yang berbeda-beda. namun perbedaan potensi setiap karyawan dapat di optimalkan bukan hanya dapat meningkatkan kualitas kerja, tetapi dapat juga meningkatkan daya saing perusahaan. Sehingga karyawan mempunyai peran yang sangat besar terhadap keberlangsungan jalan hidupnya suatu perusahaan, sehingga potensi yang menjadi keunggulan karyawan tersebut harus pula dikembangkan kearah yang lebih berguna mencapai tujuan yang optimal. PT Perkebunan Nusantara VIII adalah salah satu badan usaha milik negara dibawah *holding* perkebunan yang menjalankan berbagai perkebunan seperti teh, karet, sawit, sebagai komoditas utama, juga kina, kopi, dan buah-buahan sebagai komoditas penunjang. Kantor pusat PTPN VIII berlokasi di Bandung dan memiliki 41 perkebunan yang tersebar di 11 kabupaten atau kota seluruh provinsi Jawa Barat dan 2 kabupaten di provinsi Banten. Penelitian ini dilakukan diwilayah kebun Tambaksari yang beralamat di Kasomalang kulon, kecamatan Kasomalang, kabupaten Subang. PT Perkebunan Nusantara VIII kebun Tambaksari saat ini mengelola 2 komoditi utama dengan 5 afdeling yaitu komoditi Teh dengan afdeling Tambaksari, Kasomalang, dan Bukanagara dan komoditi Sawit dengan afdeling Sindangsari dan Serangsari. Dan mengelola 1 pabrik yaitu pabrik pengolahan Teh hitam CTC di Bukanagara. Berdasarkan informasi yang diperoleh berkaitan dengan kinerja yaitu berupa target dan realiasi produksi teh, dapat dilihat dalam Rekap Produksi Teh 2018 dalam garafik 1.1 sebagai berikut.

Grafik 1.
Rekap Produksi Teh 2018
Basah 4,40



Sumber : hasil olahan peneliti,2019

Berdasarkan grafik diatas bahwa realisasi produksi Teh selama 2018 tidak memenuhi target produksi yang ditelah ditetapkan oleh perusahaan, hasil realisasi produksi terendah terjadi pada bulan september dimana total realisasi produksi hanya 107.670 kg sedangkan target produksi pada bulan tersebut adalah sebesar 211.825 Kg. Realisasi produksi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu 244.830 Kg sedangkan target produksi pada bulan tersebut adalah sebesar 266.986 bahkan tingkat produksi teh selama 2018 mengalami tingkat fluktuatif. hal ini diduga disebabkan oleh stres kerja yang tinggi. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara Individu dengan pekerjaan (Beehr & Newman dalam wijono, 2018:135). bahwa Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Beberapa gejala yang ditunjukkan oleh Karyawan setiap afdeling yaitu hilangnya konsentrasi serta mudah lelah ketika sedang bekerja. selain itu karyawan sudah mulai jenuh dengan pekerjaannya. Stres kerja tentu tidak timbul begitu saja, stres kerja dapat timbul karena tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan. Kondisi- kondisi yang cenderung mengakibatkan stres dapat ditemukan dalam berbagai situasi pekerjaan dengan reaksi pekerja yang berbeda-beda. Stres pkerja mungkin paling sering dialami kebanyakan karyawan, secara sadar atau tidak itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. tentunya akan ada dampak yang terjadi ketika seorang karyawan mengalami stres dalam bekerja. Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, terdapat indikator permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Pkerbunan Nusantara VIII kebun Tambaksari yaitu target Produksi Teh selama 2018 tidak sesuai dengan realisasi. Kemudian produksi Teh selama 2018 mengalami tingkat fluktuatif.

Kerangka Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen secara umum memiliki banyak sudut dan pandang dan persepsi yang berbeda-beda. namun pada umumnya Manajemen merupakan salah satu proses dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan dalam perusahaan. Menurut Hasibuan,(2012:9) Manajemen yang merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan aktif terhadap jalanya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan

(Marjuni,2015:3). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Desser dalam Marjino,2015:9)

b. Stres Kerja

Stres merupakan salah satu kata yang sering terdengar dari berbagai kalangan baik itu ilmuwan maupun masyarakat umum, namun pengertiannya berbeda-beda. Pada umumnya stres menunjuk pada suatu masalah atau tekanan yang sering dialami setiap orang dalam kehidupan. Sehingga stres mungkin dapat diartikan sebagai kejadian yang tidak menyenangkan atau mungkin dianggap penyakit. Menurut Priyono (2014:1) Stres merupakan pengalaman subyektif yang didasarkan pada persepsi seseorang terhadap situasi yang dihadapinya. dan Menurut Sunyoto dalam Riandy (2016:1063) stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Pengertian stres ini hampir sama dengan pengertian stres kerja, hanya saja ruang lingkupnya untuk pengertian stres lebih luas. Stres bisa terjadi didalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Stres yang dialami didalam lingkungan kerja yaitu stres yang dihadapi oleh karyawan yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan misalnya desakan waktu, tekanan & beban kerja yang berlebihan. Sedangkan stres yang dialami diluar lingkungan kerja yaitu stres yang dihadapi karyawan yang terjadi diluar organisasi atau perusahaan tetapi tetap berpengaruh pada diri karyawan, misalnya masalah keluarga, pernikahan, keuangan, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya. Menurut Mangkunegara (2011:157) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Menurut Robbins (2006:793) Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut Beehr & Newman dalam wijono (2018:145). Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara Individu dan pekerjaan. Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan dimana seseorang atau karyawan tidak dapat menyeimbangi antara keinginan dengan kenyataan dalam lingkungan pekerjaannya. Dalam penelitian ini Dimensi dan indikator yang digunakan Menurut Robbins dalam Asih (2015:47) dimana dimensi tersebut yaitu external dan internal dari yang bersangkutan dapat

mempengaruhi reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak dapat mengatasinya. Adapun Dimensi dan indikator stres kerja adalah Aspek eksternal merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi psikologis seseorang yang berasal dari luar dirinya adapun indikatornya dan aspek internal dengan indikator merupakan suatu kondisi yang disebabkan oleh adanya konflik atau hambatan yang terjadi dalam diri seseorang dan tidak mampu untuk mengendalikannya.

c. Indikasi dan Gejala-gejala Stres kerja

Setiap orang akan bereaksi terhadap stres dengan cara yang berbeda-beda, terkadang tidak menyadari bahwa dirinya sedang stres. Menurut Handoko dalam Nuria & Floresia (2015:25) Indikasi atau gejala-gejala individu yang mengalami stres ditempat kerja antara lain :

- 1) Bekerja melewati batas kemampuan
- 2) Keterlambatan masuk kerja yang sering
- 3) Ketidakhadiran pekerjaan
- 4) Kesulitan membuat keputusan
- 5) Kesalahan yang sembrono
- 6) Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
- 7) Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
- 8) Kesulitan berhubungan dengan orang lain
- 9) Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
- 10) Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Menurut Priyonto (2014:4) terdapat tiga katogeri dasar tentang mengapa orang cenderung menilai suatu peristiwa sebagai stres yaitu

1) *Psychoanalytic Theory*

Kecemasan Neurotik yaitu kecemasan yang tidak proposional terhadap bahaya aktual. Freud yakin bahwa kecemasan neurotik berasal dari konflik bawah sadar didalam seorang individu antara impuls id yang tidak dapat diterima dan batasan-batasan yang diberikan ego dan superego. Menurut teori psikonalitik, kita semua memiliki suatu konflik bawah sadar.

2) *Behavioral Theory*

Freud dalam Priyonto (2014: 4) memandang konflik bawah sadar sebagai sumber internal respons stres. Ahli behavioris telah menfokuskan pada cara dimana individu belajar mengasosikan respons stres dengan situasi tertentu.

3) *Cognitivie Theory*

Ketidakterdayaan yang dipelajari yang diajukan oleh Abramson dkk dalam Priyonto (2014: 5) memfokuskan pada satu tipe gaya kepribadian. Para peneliti tersebut berpendapat bahwa jika seseorang mempertalikan peristiwa negatif dengan penyebab internal pada dirinya (ini salah saya) mereka paling

ungkinan menunjukkan respons ketidakberdayaan dan terdepresi terhadap peristiwa negatif.

Stres tidak datang begitu saja tentu ada penyebab kenapa setiap individu tersebut dapat mengalami stres bekerja sama. Hal ini dikemukakan oleh Sopiha dalam Wijaya (2017 : 285) Stressor merupakan penyebab stres, terdapat banyak stressor dalam organisasi dan aktivitas hidupnya. Stressor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe utama, yaitu:

- 1) Lingkungan Fisik
- 2) Beberapa stressor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun resiko keamanan. Stressor yang bersifat fisik juga kelihatan pada setting kantor, termasuk rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang efektif dan kualitas udara yang buruk.
- 3) Stres karena Peran dan Tugas
- 4) Stressor karena peran-tugas termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasa terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja.

d. Jenis - Jenis Stres Kerja

Menurut Quick dan Quick dalam Putra (2018 :13) ada 2 jenis stres yaitu

- a) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

e. Kinerja Karyawan

Kinerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2014:9) Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan (waktu lazimnya perjam). Menurut Bastian, dalam Fahmi (2015:2) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic Planning*) suatu organisasi. Menurut A.A. Anawar Prabu Mangkunegara (2014:9) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan sedangkan kuantitas kerja adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya. Berdasarkan beberapa definisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh karyawan (individual atau kelompok) dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Mathis dalam Filanisa (2017:19) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan dimensi kerja, berikut dimensi serta indikatornya :

1) Kualitas hasil kerja

Hasil Kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan dari perusahaan. Indikatornya adalah ketelitian hasil kerja.

2) Kuantitas hasil kerja

Jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai. Indikatornya adalah hasil pencapaian kerja

3) ketepatan waktu

Ketepatan waktu sesuai dengan standar yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Indikatornya adalah kecepatan waktu dalam bekerja.

4) Kehadiran

Karyawan memenuhi atau tidaknya standar nilai kehadiran sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi, Indikatornya adalah pencapaian kehadiran.

5) Dampak Interpersonal

Hasil hubungan karyawan dalam saat bekerja sama, Komunikasi, & peran serta dalam perusahaan. Indikatornya adalah bekerja sama, komunikasi, dan peran serta.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2015:65). Suatu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Seperti yang dikemukakan Griffin dalam Fahmi (2015:67) bahwa kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Untuk melakukan kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang *representatif*.

Dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi yaitu

- a) Metode objektif merupakan metode yang menyangkut sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

- b) Metode pertimbangan adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki seseorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya.

Menurut Dharma dalam Wartono (2017:45) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut

1) Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.

2) Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

3) Pertanggung Jawaban

Pertanggung jawaban, apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan yang bersangkutan.

4) Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode ini lebih menitikberatkan pada aspek pengukuran secara obyektif sehingga penelitian ini berangkat dari masalah yang menjadi titik tolak dari penelitian yang sudah jelas data-datanya. Jenis Penelitian menggunakan penelitian Eksplanasi, untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya (Bungin,2005:46). Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Hasil dan Pembahasan

PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari merupakan salah satu badan usaha milik negara dibawah *holding* perkebunan yang menjalankan berbagai perkebunan seperti teh, karet, sawit, sebagai komoditas utama, juga kina, kopi, dan buah-buahan sebagai komoditas penunjang. Kantor pusat PTPN VIII berlokasi di Bandung dan memiliki 41 perkebunan yang tersebar di 11 kabupaten atau kota seluruh

provinsi Jawa Barat dan 2 kabupaten di provinsi Banten. Kebun Tambaksari merupakan gabungan dari 3 Afdeling milik pemerintah kolonial Belanda yaitu Kebun Bukanagara (1902), Kebun Kasomalang (1906) dan Kebun Tambakan (1922). Beberapa tahun kemudian kebun Sarireja dan kebun Sindangsari juga di gabungkan menjadi Perkebunan Tambaksari. Pada Tahun 1950 di alihkan ke Pamanukan dan Tjiasem Lands (P & T) milik kerajaan Inggris. Kemudian pada tahun 1964 dinasionalisasikan oleh Pemerintah Republik Indonesia menjadi BUMN. Setelah itu perkebunan Tambaksari mengalami beberapa kali pengalihan pengolahan, mulai dari PPN Dwikora IV (1964 - 1970), PP Subang (1970 - 1973), PT Perkebunan XXX (1973 - 1979), PT Perkebunan XIII (1979 - 1995) dan PT Perkebunan Nusantara VIII (1995 - Sekarang). Penggabungan Afdeling Bukanagara, Kasomalang & Tambakan terjadi pada tahun 1979, saat diambil alih oleh PT Perkebunan XIII. Pabrik Teh Tambaksari yang lama berdiri sejak 1922 memproduksi dengan menggunakan system Ortodoks sampai tahun 1986. Pada tahun 1986 pihak perusahaan melakukan pergantian mesin-mesin pengolahan Teh dari Sistem Ortodoks ke Sistem CTC untuk meningkatkan hasil produksi Teh hitam kering. Pada tahun 1955, PTP VIII Kebun Tambaksari bergabung kedalam BUMN Wilayah Jawa Barat. Pada Tahun 1996, PT Perkebunan Nusantara VIII sampai dengan sekarang. Saat ini PT Perkebunan Nusantara VIII kebun Tambaksari mengelola 3 Afdeling Teh yaitu Afdeling Tambaksari, Afdeling Kasomalang dan Bukanagara. Sedangkan komoditi sawit yaitu Afdeling Sindangsari dan Serangsari. PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari terletak pada ketinggian 480 - 1200 m diatas permukaan laut dengan suhu maksimum 28 C dan suhu minimum 15 C. Rata-rata hujan didaerah ini berkisar 2000-5000 mm pertahun dengan kelembaban 60 - 90%. Secara umum perkebunan Tambaksari bertopografi datar dan bergelombang. Jenis tanahnya berupa tanah vulkanik dan andosol dengan PH berkisar antara 5.5 - 6.5 Perkebunan Tambaksari terletak di beberapa Desa dan tiga kecamatan yaitu Desa Tambakan, Desa bunihayu kecamatan Jalancagak, Desa kasomalang wetan, Desa kasomalang kulon di kecamatan kasomalang dan Desa cupunagara kecamatan cisalak. Pabrik pengolahan bukanagara terletak di desa Cupunagara kecamatan cisalak dan kantor induknya terletak di Desa kasomalang Kulon kecamatan kasomalang. Adapun, topografi kebun Tambaksari sebagai berikut :

1. 0° - 8° = 603.788 afdeling kasomalang dan Tambaksari
2. 25 - 45 = 1162.529 afdeling Bukanagara

a. Konversi Data

Hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel stres kerja dan kinerja karyawan merupakan data ordinal sehingga harus dirubah terlebih dahulu menjadi data interval. Konversi data ordinal ke interval ini menggunakan *Method Of Successive Interval (MSI)*. Untuk mengolahnya menggunakan aplikasi STATCAL 2019 adapun Hasil dapat dilihat di lampiran.

b. Validitas dan Relibilitas

Dalam Penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner, kuesioner berisi mengenai pernyataan yang berkaitan dengan indikator variabel stres kerja dan variabel kinerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksud untuk menghasilkan data dengan menggunakan skala likert.

c. Hasil analisis Statistik

c.1 Hasil Uji Regersi

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana mengacu pada dua hal yakni dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dapat membandingkan nilai signifikansi dengan profitabilitas 0,05. perhitungan menggunakan SPSS versi 23 dengan analisi regresi sederhana, adapun hasil perhitungan sebagai berikut

Tabel 2
 Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,581	1,935		4,950	,000
	Stres Kerja	,579	,092	,597	6,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan spss versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan analisis koefisien regresi dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = a + Bx \qquad Y = 1,935 + 0,579x$$

Dimana :

X = Stres Kerja Y = Kinerja Karyawan

- a Nilai Konstanta menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh stres kerja (x) maka nilai Konsisten Kinerja Karyawan sebesar 1,935
- b Nilai Koefisien Regresi sebesar 0,548 artinya bahwa penambahan 1% = tingkat stres Kerja maka akan meningkat sebesar 0,579

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga persamaan regresinya $Y = 1935 + 0,579 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi. Berdasarkan hasil spss pada tabel 4.2 bahwa nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari”.

A. Hasil Uji Hipotesis Regresi Parsial dan simultan

Pengujian T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial untuk pengambilan keputusan uji hipotesis sebagai berikut

Tabel 3
 Uji Parsial
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,581	1,935		4,950	,000
	Stres Kerja	,579	,092	,597	6,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan spss versi 23

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh stres kerja (x) terhadap kinerja karyawan adalah $0,00 < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y selanjutnya t_{hitung} sebesar 4,950 dan selanjutnya menentukan t_{tabel} , tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,1$ dengan derajat bebas $N-2$ yaitu $73-2= 71$, maka t_{tabel} diperoleh 1.293 oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,950 > 1.292$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII kebun Tambaksari. Pengujian f dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji F jika nilai sig $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel Y dan jika sig nilai sig $> 0,05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel Y rumus untuk mendapatkan nilai F tabel adalah $F_{tabel}(k ; n- k) = f(1;72) = 3,97$. Adapun perhitungan menggunakan spss versi 23 sebagai berikut

Tabel 4
 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285,225	1	285,225	39,302	,000 ^b
	Residual	515,263	71	7,257		
	Total	800,488	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Hasil olahan spss versi 23

Berdasarkan tabel 4.6 nilai signifikansi untuk stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $39,302 > 3,97$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh variabel stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. sehingga Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII kebun Tamabksari

c.2 Hasil Determinasi

Salah satu Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menjawab permasalahan tersebut perhitungan menggunakan SPSS versi 23 dengan analisis regresi linier sederhana, adapun hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 5
 Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 ^a	,356	,347	2,694

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Hasil olahan spss versi 23

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa R square sebesar 0,356 atau $0,356 \times 100\% = 35,6\%$ yang merupakan bahwa variabel stres kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 35,6% dan sisanya sebesar 69,9%.. Besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 35,6% ini pengaruhnya bernilai positif, sebenarnya stres kerja tergantung bagaimana individu menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wartono dan Mochtar (2015 :170) bahwa Stres kerja tentu akan berpengaruh pada kinerja seseorang (pekerja) tetapi tidak selamanya stres akan merugikan individu atau perusahaan. Stres



kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari ini bernilai positif. Dalam penelitian ini Indikator yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari merupakan waktu kerja. Waktu kerja karyawan dimulai pukul 08.00 sampai dengan 16.00 sedangkan waktu kerja lapangan dimulai pukul 07.00 sampai dengan 14.00. Setiap harinya karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan hasil kerja yang dilaporkan oleh bagain lapangan terkait dengan jumlah pucuk yang diperoleh dan pengolahan Teh jadi. Adapun Segala bentuk administrasi setiap bulannya memiliki target dimana semua pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi harus selesai maksimal setiap tanggal 4. Terkadang Karena Waktu penyelesaian pekerjaan yang diselesaikan berbeda-beda sehingga membuat sebagian karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu kerja, bahkan ada beberapa karyawan memilih untuk membawa pekerjaan tersebut kerumah. Setiap karyawan memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak bisa dipungkiri bahwa ketika waktu kerja telah selesai tetapi pekerjaan belum selesai menjadi sulit untuk berkonsentrasi. Hilangnya konsentrasi dalam bekerja terkadang membuat pekerjaan menjadi salah hal ini akan mempengaruhi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu sebgai responden tidak ingin pekerjaannya menumpuk, responden memilih untuk mengerjakan pekerjaannya hari itu juga. Namun berdasarkan hasil observasi bahwa stres kerja bukan menjadi faktor utama yang menyebabkan target perusahaan tidak tercapai, tetapi iklim kerja yang kurang mendukung dalam proses pekerjaan. Hal ini karena suhu terlalu tertinggi membuat cepat lelah dalam bekerja. Sehingga sering kali terjadi kesalahan dalam bekerja. Selain itu sarana dan prasarana yang belum memudahkan dalam proses pelaksanaan perkerjaan. hal ini dirasakan oleh responden, Terutama karyawan bagian lapangan bahwa mesin petik yang digunakan sering kali rusak sehingga perkerjaan sering kali terhambat. Iklim kerja mendukung dalam terciptanya peningkatan kinerja karyawan. hal ini didukung oleh hasil penelitian Rahsel (2016:105) bahwa Pentingnya iklim kerja yang menunjang dalam peningkatan kinerja karyawan, maka diperlukan suatu upaya untuk menciptakan iklim yang kondusif. Dengan semakin kondusifnya iklim maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pekerbunan Nusantara VIII, namun stres kerja bukan merupakan faktor utama yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan hal ini bisa dilihat dari hasil pengolahan data bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 35,6%

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis stres kerja, kinerja karyawan dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan

Nusantara VIII Kebun Tambaksari. Dari identifikasi masalah yang diajukan serta berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan hasil responden mengenai stres kerja berkategori sedang. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan 7 indikator yaitu beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dukungan sarana dan Prasarana, Konflik kerja, dan Kemajuan karier dan diri. pengaruh stres kerja ini bernilai positif, namun Positif dan negatif stres kerja tergantung dari individunya. Bagaimana individu tersebut dapat menilai sesuatu sebagai stres atau bukan, tentu stres kerja akan mempengaruhi dalam proses pelaksanaan pekerjaan, tetapi ketika individu dapat mengelola stres tersebut maka stres kerja akan bernilai positif namun ketika stres yang dialami melebihi kemampuan individu tersebut maka akan bernilai negatif.
- b) Berdasarkan hasil analisis bahwa kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari berada dikategori sedang. Dalam penelitian ini kinerja diukur dengan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran serta dampak interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan sudah cukup baik. Karyawan merasa bahwa jumlah hasil kerja telah memenuhi tuntutan perusahaan serta melaksanakan waktu dengan tidak menunda-nunda. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari sudah baik.
- c) Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji determinasi bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari sebesar 0,356 atau 35,6%. Artinya terdapat pengaruh yang sebesar 35,6% mempengaruhi variabel kinerja karyawan sedangkan sisianya 64,4 % dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

- Ananda dan Sunuharyo. 2018. Jurnal. Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan. (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik) Vol. 58 No. 1 Mei
- Asih, 2015. *Pengaruh keperibadian dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug Tangerang*. Vol.10 No.1 Februari 2015-47
- Aslihah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang*: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: kencana Prenada Media Grup
- Filanisa, Ira .2017. *pengaruh stres kerja dan jam kerja shifting terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Sokusi Humanika Bandung*: Universitas Widyatama



- Indasari, Meithiana.2017.*Kepuasan dan Kinerja Karyawan*.Sidoarjo:Indo Mediapusaka
- Jayanti Rika & Maulidina.2015.Jurnal. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Pada PDAM Titranasi Cabang SEI Agul Medan*. Vol 04, No 01,2015-62
- Komarudin.2018.Jurnal. *Hubungan stres kerja dengan Kinerja Pegawai Pada PT Herona Express kantor pusat Pamulang*: Vol.6,No 1,Januari 2018-73
- Mu'ah,Masram.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Mangkunegara Anwar prabu, 2014. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung : PT Refika Aditama
- Marjuni sukrawati,2015.*Manajemen Sumber daya manusia*, Makassar :CV.Sah Media
- Priyanto,2014. *Konsep Manajemen Stres*,Yogyakarta: Nuha medika
- Riandy. 2016. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Borneo Laboratorium inspeksi dan surveyor di samarinada vol.4 No 4-1059*
- Rahsel,Yoeyong. 2016. *Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padajajaran Bandung (studi pada bagaian Admistrasi Umum Unpad)* vol.2 No 1 Januari 2016
- Wartono,Tri.2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby*, Vol 4
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Administrasi Bandung*: Alfabeta
- Wijaya,Candra.2017. *Perilaku Organisasi*. Medan. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Wijono,Sutarto.2010.*Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Prenadamedia Grup
- Wijono,Sutarto.2018. *Kepemimpinan dalam presepektif organisasi*.Jakarta Prenadamedia Grup