

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN TALIWANG I CAKRANEGARA

*Mohammad Najib Rodhi*

*Jurusan Manajemen, Universitas Bumigora*

[m.najib@universitasbumigora.ac.id](mailto:m.najib@universitasbumigora.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh gejala-gejala stres kerja; fisiologis, psikologis dan perilaku terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara. Penelitian yang berjenis asosiatif ini menggunakan metode sensus dalam pengumpulan datanya, dengan jumlah responden 33 orang. Analisis dan pengujian hipotesis menggunakan Uji Regresi Linier Berganda menggunakan alat bantu software SPSS version 20.0 dengan instrument penelitian kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gejala-gejala stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan, serta variabel independent yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara adalah perilaku.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Fisiologis, Psikologi, Prilaku, Kinerja.

### Abstract

*This research is aimed at determining and analyzing the significant effect of work stress; physiological, psychological and behavioral towards employee performance of Taliwang I Cakranegara Restaurant. This associative type research uses census method in collecting data, with 33 respondents. Analysis and testing of hypotheses using Multiple Linear Regression Test using SPSS software version 20.0 with questionnaire research instrument. The results showed that the symptoms of work stress had a significant effect on employee performance both partially and simultaneously, and the most dominant independent variable affecting the performance of employees of Taliwang I Cakranegara Restaurant was behavior.*

**Keywords:** Job Stress, Physiological, Psychology, Behavior, Performance.

### I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja. Lebih lanjut, peran sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi atau mampu memberikan sumbangsih terhadap peningkatan hasil perusahaan. Keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya menjadi motor utama suatu perusahaan dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Rachmawati (2008) menyatakan bahwa

sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Apabila

## ***"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara"***

kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran karyawan tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan. Handoko (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah tingkat stres karyawan.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Sebenarnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri, manusia dengan padatnya aktivitas dan kesibukan yang dijalani. Stres kerja merupakan kondisi psikologis terhadap persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan fisiologi dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan. Adanya konflik antar organisasi dengan individu dan masalah intern lainnya yang membuat karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan. Keadaan ini menuntut energi yang lebih dari karyawan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang

diberikan perusahaan (Handoko 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Diungkapkan oleh Gitosudarmo dan Sudita (2008) bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Makan Taliwang I Cakranegara yang beralamatkan Jl. AA Gde Ngurah No. 26 Cakranegara. Rumah Makan Taliwang I dipimpin oleh pemilik saham dengan dibantu oleh seorang kepala operasional, 23 karyawan operasional dan 10 orang tenaga abdi.

Rumah Makan Taliwang I Cakranegara merupakan Rumah Makan Taliwang pertama yang didirikan oleh H. Ahmad Moerad pada tahun 1967, dan hingga saat ini sudah memperkerjakan cukup banyak karyawan. Jam kerja karyawan dari pukul 9.30 pagi hingga pukul 22.00 malam, dan tugas-tugas yang diemban masing-masing karyawan yang cukup tinggi sedangkan permintaan dari para pelanggan harus segera diselesaikan. Hal inilah yang menyebabkan pegawai mengalami stres.

Selain itu, masalah-masalah internal dalam Rumah Makan Taliwang I Cakranegara adalah pemicu terjadinya stres kerja, baik itu masalah individu karyawan itu sendiri, atau antar kelompok bagian (baik secara vertikal maupun

**"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Rumah Makan Taliwang I Cakranegara"**

horizontal), atau masalah dari organisasi itu sendiri.

Karyawan seringkali merasakan menurunnya tingkat kesehatan masing-masing, suka merasakan sakit kepala, meningkatnya tekanan darah, mudah lelah, mudah marah, bahkan terkadang menyebabkan terjadinya konflik antar karyawan. Hal ini pula memicu tingkat absensi yang meningkat bahkan adapula karyawan yang memilih untuk berhenti bekerja.

**Tabel 1.** Usia, Status Pernikahan, Jenis Kelamin dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara

No.	Item		Jumlah Karyawan
1.	Usia	20-29	15
		30-39	6
		40-49	9
		≥50	3
2.	Status Pernikahan	Sudah kawin	22
		Belum Kawin	11
3.	Jenis Kelamin	Laki-laki	14
		Perempuan	19
4.	Pendidikan	≤SD	14
		SMP	7
		SMA	9
		≥S1	3

Sumber: Data Primer Diolah

Pada sisi lain, Rumah Makan Taliwang I Cakranegara sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas Rumah Makan tersebut, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja, masalah individu masing-masing karyawan, masalah

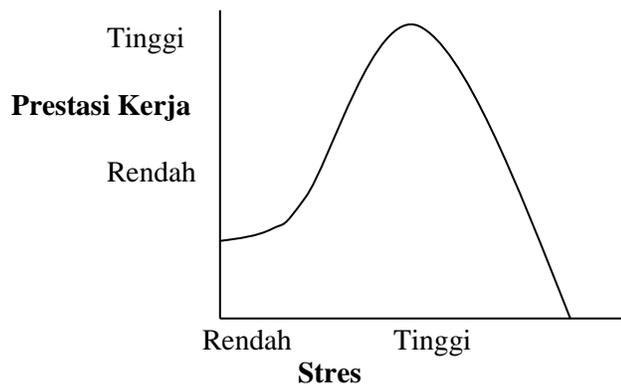
antar kelompok kerja karyawan, serta masalah organisasi Rumah Makan Taliwang I Cakranegara itu sendiri.

Berdasarkan tingkat stres kerja yang ada di Rumah Makan Taliwang I, maka kita perlu melihat jumlah kehadiran karyawan yang menunjukkan bahwa stres kerja yang bertumpuk dari waktu ke waktu akan menunjukkan kinerja yang menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara”.

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Gambar 2.2 menyajikan model hubungan stres dengan prestasi kerja. Bila tidak ada stres, tantangan-tantang kerja juga tidak ada, dan prestasi cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung menghasilkan perbaikan prestasi kerja. (Handoko, 2008)

**"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Rumah Makan Taliwang I Cakranegara"**



Gambar 1.

Hubungan antara Stres dan Prestasi Kerja

Sumber: (Handoko. 2008).

Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Menurut Higgins dalam Husein (2005), bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Makin tinggi stres karena tantangan kerja yang bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah, tetapi jika stres sudah maksimal tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja.

Menurut Brecht (2000) stres tidak selalu berkonotasi negatif dan dapat merupakan motivator yang sangat penting serta berpengaruh. Jika seseorang mencemaskan atau mengkhawatirkan pencapaian suatu tujuan tertentu, maka ia akan berusaha keras untuk mencapainya. Stres dapat mendorong seseorang untuk berprestasi, namun stres yang berlebihan dan tidak terkendali dapat sangat melemahkan dan menyebabkan kehancuran.

Wood, *et al.* (2001) mengatakan bahwa stres mempunyai dua sisi, yaitu stres yang bersifat membangun (*constructive stress*) dan stres yang merusak (*destructive stress*). Jika tidak ada stres sama sekali, pekerja akan merasa tidak ada tantangan sehingga kinerjanya cenderung menurun. Jika intensitas stres ditingkatkan sampai tingkat yang optimal (moderate), maka

akan membantu pekerja untuk mengerahkan segala sumber daya yang ada. Stres pada tingkat yang optimal merupakan suatu rangsangan yang sehat untuk mendorong pekerja agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaannya. Namun, jika intensitas stres melebihi batas, maka akan memberikan dampak yang kurang baik bagi pekerja. Stres yang terlalu tinggi akan mengganggu dan merusak fisik dan mental pekerja, sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Hal tersebut juga dapat meningkatkan tingkat absensi dan kecelakaan kerja serta dapat meningkatkan tingkat perputaran karyawan dalam perusahaan. Jadi stres yang terlalu rendah maupun yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan pekerja kehilangan kendali atas dirinya karena stres yang terlalu rendah membuat pekerja bersikap santai dan tidak ada kemauan untuk mengembangkan kemampuan dirinya.

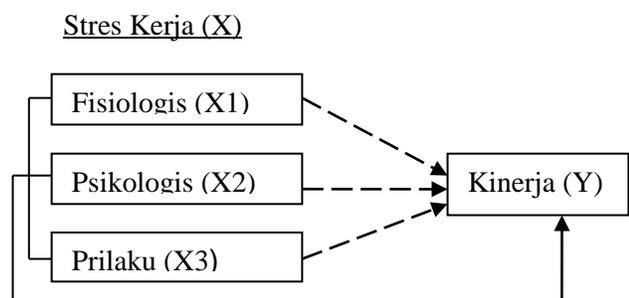
Davis dan Newstrom (1989), menggambarkan hubungan stres dan prestasi kerja seperti senar (tali) sebuah biola. Bila tegangan terlalu kecil atau terlalu besar pada senar, senar itu tidak menghasilkan alunan musik yang serasi. Seperti senar biola, demikian juga halnya karyawan, bila tegangan pada seorang karyawan terlalu tinggi atau terlalu rendah, prestasi kerjanya akan cenderung memburuk. Davis dan Newstrom juga mengatakan jika stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan, kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan dan perilaku menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, tidak kuat lagi bekerja dan putus asa atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008), ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka prestasi kerja menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena orang akan lebih banyak menggunakan tenaganya

**"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara"**

melawan stres daripada untuk melakukan tugasnya. Pada saat stres rendah atau tidak ada, pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapainya pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

Terkait paparan di atas, terbentuklah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian  
Sumber: Data diolah

**II. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian yang berjenis asosiatif ini memiliki populasi 33 orang yang merupakan karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara, sehingga dalam pengambilan datanya digunakan metode sensus. Data yang terkumpul selanjutnya diolah melalui uji regresi linier berganda menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20.0.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang skornya diberikan bobot mengikuti skala likert (sangat rendah hingga sangat tinggi). Hasil uji validitas dan reliabilitas dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua item valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan reliabel ( $\alpha_{cronbach} > 0,6$ ).

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja yang

terdiri dari fisiologis, psikologis, dan perilaku sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Berikut hasil pengujian parsial (t) sehingga didapat bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstand. Coef		T <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error			
(constant)	0,902	0,548	-1,648	0,110	
Fisiologis (X1)	-0,421	0,086	4,888	0,000	Signifikan
Psikologis (X2)	-0,428	0,091	4,728	0,000	Signifikan
Prilaku (X3)	-0,446	0,076	5,831	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,902 - 0,421 X_1 - 0,428 X_2 - 0,446 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta kinerja sebesar 0,902 memiliki arti bahwa apabila variabel independent (stres kerja) dianggap konstan maka kinerja karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara sebesar 0,902 satu-satuan.
2. Koefisien regresi variabel fisiologis sebesar -0,421 artinya setiap terjadi peningkatan gejala stres kerja berindikasikan fisiologis satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara sebesar 0,421 satu satuan. Hal ini berarti bahwa jika seorang karyawan mengalami sakit kepala, sakit pinggang atau kelelahan, maka kinerja karyawan tersebut akan berkurang sebesar 0,421 satu satuan.
3. Koefisien regresi variabel psikologis sebesar -0,428 artinya setiap terjadi peningkatan gejala stres kerja berindikasikan psikologis satu satuan,

**"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara"**

maka akan menurunkan kinerja karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara sebesar 0,428 satu satuan. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan merasa tegang, cemas ataupun cepat marah, maka kinerja karyawan tersebut akan menurun sebesar 0,428 satu satuan.

4. Koefisien regresi variabel perilaku sebesar - 0,446 artinya setiap terjadi peningkatan gejala stres kerja berindikatorkan perilaku satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara sebesar 0,446 satu satuan. Hal ini berarti bahwa jika seorang karyawan mengalami penurunan produktivitas, tingkat absensi tinggi, atau mengalami *turn over*, maka kinerja karyawan tersebut akan berkurang sebesar 0,446 satu satuan.

**Uji F (Simultan)**

Pengujian ini bertujuan untuk merumuskan pengaruh variabel-variabel bebas yaitu fisiologis (X1), Psikologis (X2), Prilaku (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). berikut hasil uji F yang diperoleh:

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.790	3	3.263	21.182	.000 <sup>a</sup>
Residual	4.468	29	.154		
Total	14.258	32			

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan F test dengan SPSS 16 for windows diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 21,182 dan F tabel 3,21 dimana  $(k-1)$  ;  $(n-k)$  dengan drajat keyakinan yang dipakai oleh peneliti adalah sebesar  $\alpha = 5\%$  (0,05)

menghasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,21. Jadi disini terlihat bahwa ternyata  $F_{hitung}$ nya jauh lebih besar dari  $F_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian apabila variabel fisiologis, psikologis dan perilaku dilakukan secara serentak atau bersamaan maka akan memberikan pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan.

**Uji t (Parsial)**

Uji parsial dimaksudkan untuk mengetahui apakah stres kerja yang meliputi fisiologis, psikologis, dan Prilaku berpengaruh secara parsial atau individual terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikannya  $< 0,05$  maka variabel stres kerja fisiologis, psikologis, dan perilaku dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Berikut hasil uji t (parsial) yang diperoleh :

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Fisiologis	4,888	2,045	0,000	Signifikan
Psikologis	4,723	2,045	0,000	Signifikan
Prilaku	5,831	2,045	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 di atas pengaruh stres kerja dengan indikator fisiologis terhadap kinerja karyawan dari hasil uji parsial terlihat bahwa fisiologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar 4,888 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Stres kerja dengan indikator psikologis terhadap kinerja dari hasil uji parsial terlihat bahwa psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar 4,723 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Stres kerja dengan indikator perilaku terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji parsial terlihat bahwa perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar 5,831 dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05.

**"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara"**

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel-variabel independent dengan variabel dependent. Berikut ini hasil dari koefisien determinasi :

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.654	.39251	1.747

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

Dari perhitungan tabel 5 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,687, yang berarti bahwa secara statistik stres kerja yang meliputi fisiologis, psikologis dan prilaku mempengaruhi kinerja sebesar 68,7% dan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel di luar variabel dalam penelitian ini. *Standard Error of The Estimate* sebesar 0,392, makin kecil nilai *Standard Error of The Estimate* akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel *dependent*.

Berdasarkan hasil estimasi dengan menggunakan software SPSS 16.0 for windows maka diperoleh persamaan seperti di atas yang memiliki arti apabila gejala stres kerja (fisiologis, psikologis dan prilaku) konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan dapat diestimasi sebesar 0,902 satu satuan.

Untuk variabel konstanta X1 (fisiologis) sebesar -0,421 memiliki arti bahwa apabila terjadi peningkatan stres kerja yang berindikasikan fisiologis sebesar satu satuan dan variabel lain dalam penelitian dianggap konstan maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,421 satu satuan. Untuk variabel X2 (psikologis) sebesar -0,428 memiliki arti bahwa apabila terjadi peningkatan stres kerja yang berindikasikan psikologis

sebesar satu satuan dan variabel lain dalam penelitian dianggap konstan maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,428 satu satuan. Untuk variabel X3 (prilaku) sebesar -0,446 memiliki arti bahwa apabila terjadi peningkatan stres kerja yang berindikasikan prilaku sebesar satu satuan dan variabel lain dalam penelitian dianggap konstan maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,446 satu satuan.

Jika dilihat dari distribusi jawaban responden, stres kerja yang dialami karyawan berdasarkan gejala fisiologis, psikologis, dan prilaku rata-rata adalah sedang. Walaupun stres kerja masuk ke dalam kategori sedang, karyawan sudah cukup mengalami penurunan kinerja. Hal tersebut disebabkan oleh stres kerja dipicu pula oleh karakteristik responden. 45,5% karyawan berusia 20-29 tahun, dimana pada fase tersebut tingkat emosional karyawan yang kurang stabil dapat memperburuk keadaan psikologis dan prilaku karyawan sehingga hal tersebut dapat memicu penurunan kinerja karyawan. 66,7% karyawan sudah menikah, dimana pada fase ini, urusan-urusan yang ada di rumah seringkali menjadi penyebab menurunnya kondisi fisik karyawan, tidak stabilnya emosional karyawan, dan seringkali karyawan tidak masuk kerja sehingga hal tersebut dapat memicu penurunan kinerja karyawan. Dan yang terakhir adalah latar belakang pendidikan karyawan yang paling dominan adalah tidak bersekolah dan hanya setingkat SD, jumlahnya adalah 14 orang atau setara dengan 42%, dimana orang yang kurang berpendidikan seringkali memiliki pemikiran yang lebih pendek daripada orang yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi, lebih cepat emosional, dan kesulitan dalam menerima berbagai hal yang bisa dijadikan pembelajaran untuk perbaikan kinerjanya.

Di antara ke tiga variabel independent gejala-gejala stres kerja tersebut (fisiologis, psikologis dan prilaku) yang memiliki pengaruh paling dominan adalah gejala prilaku, hal ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansinya 0,000

**"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Rumah Makan Taliwang I Cakranegara"**

lebih kecil dibandingkan dengan taraf  $\alpha$  yang digunakan yaitu sebesar 0,05 dan memiliki  $t_{hitung}$  paling besar dibandingkan gejala-gejala lainnya yaitu sebesar 5,831.

#### IV. KESIMPULAN

Dari paparan sebleumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara.

Implikasi praktis hasil penelitian ini member sumbangan untuk pengambilan keputusan terkait dengan pengambilan keputusan terhadap karyawan untuk tetap menjaga stress kerja karyawan tetap dalam kondisi "sehat" demi menunjang prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran melalui penelitian ini adalah perusahaan perlu memperhatikan kondisi fisik dan psikologis karyawan agar karyawan tetap bekerja dalam keadaan yang kondusif, menyediakan obat-obatan yang memadai, dan mengalokasikan jam istirahat dan hari libur yang lebih baik untuk para karyawannya. Terkait dengan pengembangan penelitian, penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel independen atau bahkan menambahkan variabel mediasi. Selain itu juga, perlu diperluas cakupannya agar dapat memperoleh gambaran yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Brecht, G. (2000). *Mengenal dan Menanggulangi Stres*. Jakarta : Prenhallindo.
- Cooper, K.H. (1983). *The Aerobic Ways*, New York: M Evans and company, Inc : 30
- Davis, K. dan Newstrom, J. (1989). *Human Behavior at Work*. Organization Behavior 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Dessler, G. (1996). *Manajemen Personalialia* (terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition* (International Edition).1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Husein, Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Iswahyu, Hartati. (2005). *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang*, Eksekutif, Jurnal Bisnis Manajemen, Vol. II, No.1.
- Korchin, S, (1976), *Modern Clinical Psychology: Principles of Intervention in The Clinic and Community*, Basic Books, Inc., New York
- Lazarus, R. S. (1976). *Patterns of Adjustment*, Third Edition. Tokyo Kogakusha: McGraw Hill
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri & Vitayala, Aida Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Munandar, Ashar Sunyoto (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Rumah Makan Taliwang I Cakranegara"**

- Robbins, Stephen P. (2007). *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Wood, Jack M., et al. (2001). *Organizational Behaviour: A Global Perspective 2<sup>nd</sup> Edition*. Australia: John Wiley and Sons Australia, Ltd.