

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Line 02 Assy 32100-K1A-N101 di PT. Piranti Teknik Indonesia

R. M. Sugengriadi¹, Muhammad Mirfak Arfan², Yulita Melati Putri³

¹²³Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Texmaco, Indonesia

Email: sugeng.riadi@sttexmaco.ac.id

Received 28 Agustus 2024 | Revised 9 September 2024 | Accepted 21 September 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) serta mengetahui seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Line 02 PT. Piranti Teknik Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel Purposive Sampling sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (angket). Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah uji instrument, uji analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif anatara stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) bahwa nilai thitung sebesar 1,727 dan ttabel 1,701. Sesuai dengan kriteria jika thitung > ttabel berarti H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif disebut pengaruh tidak searah artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,096 atau sama dengan 9,6% berarti bahwa stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 9,6% dan termasuk dalam kategori rendah. Sisanya 90,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan, SPSS 26, Industri, Kualitas

ABSTRACT

This study aims to determine whether work stress (X) has a significant effect on employee performance (Y) and to determine how much work stress affects employee performance on Line 02 PT. Piranti Teknik Indonesia. Sampling was carried out using the Purposive Sampling technique of 30 people. The data collection technique used was a Questionnaire. The method used to process and analyze data is instrument testing, descriptive statistical analysis testing, classical assumption testing, and hypothesis testing using the SPSS version 26 program. Based on the results of the study, it shows that there is a negative effect between work stress (X) on employee performance (Y) that the t count value is 1.727 and t table 1.701. In accordance with the criteria if t count > t table means H0 is rejected and Ha is accepted, meaning there is a significant negative effect between work stress on employee performance. The negative effect is called a non-directional effect, meaning that the higher the work stress, the lower the employee performance. Based on the results of the determination coefficient test of 0.096 or equal to 9.6%, it means that work stress simultaneously affects performance by 9.6% and is included in the low category. The remaining 90.4% is influenced by other factors that were not studied.

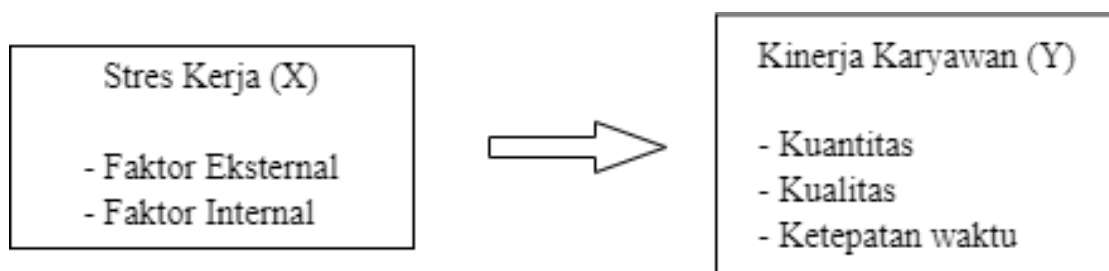
Keywords: Job Stres, Employee Performance, SPSS 26, Industry, Quality

1. PENDAHULUAN

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang [1]. [2] menyatakan bahwa akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klarifikasi yaitu faktor fisiologi, psikologi, dan perilaku. Menurut [3] terdapat indikator stres kerja yaitu dari faktor eksternal dan faktor internal. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4]. Dalam bukunya [5] faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres dan sistem kompensasi dan berperilaku lainnya. Menurut [6] kinerja karyawan memiliki tiga indikator, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. [7] menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Lebih lanjut menurut [8] stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan huruf U terbalik antar stres kerja dan prestasi kerja. Permasalahan stres kerja pada perusahaan sangatlah kompleks dan beragam. Secara umum, masalah tempat kerja yang penuh tekanan bagi dunia usaha seperti penurunan produktivitas, tingginya tingkat ketidakhadiran, peningkatan pergantian karyawan, dan penurunan kualitas kerja merupakan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh dunia usaha. Stres semakin sering menyebabkan terjadinya suatu penyakit seperti yang menyangkut sistem kekebalan tubuh dan penyakit kardiovaskular. Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Pada diri karyawan konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan lain sebagainya. Untuk mengurangi stres di tempat kerja penting untuk memahami terlebih dahulu apakah terdapat pengaruh atau tidak dan seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak [9].

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan analisis terkait pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengukur pengujian hipotesis. Analisis regresi linier sederhana adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan hubungan linear antara satu variabel independent (X) dan satu variabel dependent (Y). PT. Piranti merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam memproduksi wiring harness. Permasalahan di PT. Piranti mulai dari konflik antara atasan dan bawahan, beban kerja yang terlalu banyak, hingga kurangnya transparansi dan komunikasi yang baik. Selain itu, perusahaan juga dapat menghadapi masalah terkait manajemen sumber daya manusia, seperti ketidakjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan.

Kerangka Pikir. Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

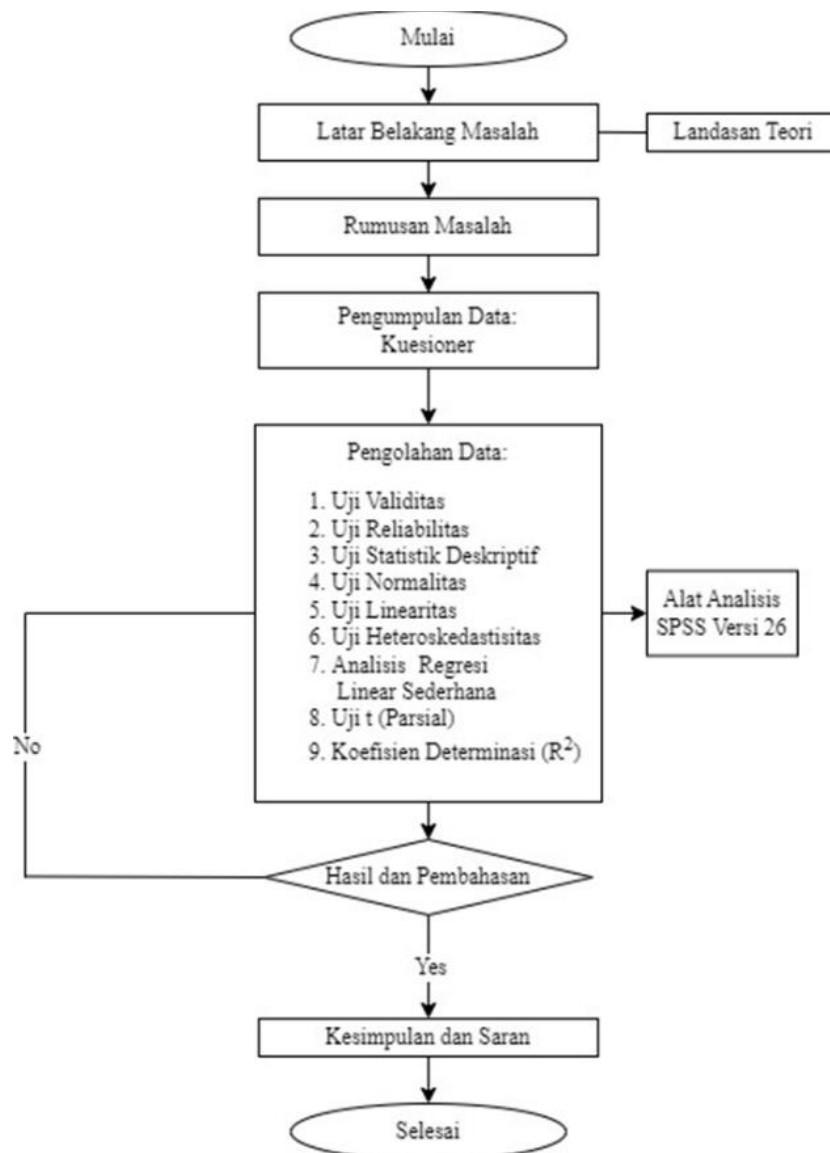
H0: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

Ha: Diduga berpengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. METODE

2.1 Diagram Alir Penelitian

Dalam metodologi penelitian ini menjelaskan tahapan proses pengamatan yang digunakan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian secara terencana dan sistematis. Berikut merupakan gambar tahapan penelitian.



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah anak magang sebanyak 221 karyawan dan sampelnya adalah 30 karyawan magang Line 02 PT. Piranti Teknik Indonesia. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Non-Probability Sampling yaitu Purposive Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan adanya kriteria tertentu pada sampel yang digunakan.

2.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini, antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dalam suatu objek penelitian. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Mahasiswa Magang Line 2 PT. Piranti Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber berita yang telah dipublikasikan melalui media sosial yang meliputi dokumen-dokumen perusahaan, buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal dari para peneliti terdahulu [10].

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari butir-butir pertanyaan, Pertanyaan yang akan diberikan kepada responden berupa pertanyaan kuesioner tertutup maksudnya peneliti sudah menyediakan pilihan jawaban dan responden tinggal memilih yang sesuai dengan kondisi yang dialami. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, dimana penentuan skor pilihan jawaban menggunakan skala likert berskala 1 sampai dengan 5. Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert:

Tabel 1. Skala Likert

No	Pilihan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu (R)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner serta analisis regresi linear sederhana, uji-t, dan koefisien determinasi untuk pembuktian hipotesis. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Terdapat tiga jenis pengujian dalam uji asumsi klasik ini, diantaranya:

2.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan diolah berasal dari data berdistribusi normal atau tidak [11]. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Sminrov.

2.5.2 Uji Linearitas

Secara umum uji lineritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. uji linearitas ini merupakan syarat atau asumsi sebelumnya dilakukannya analisis regresi linear. Dasar pengabihan keputusan uji linearitas dengan membandingkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi > 0.05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

2.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain [12]. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser. Apabila dari hasil uji glejser ditemukan bahwa nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terdapat indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Hubungan kedua variabel tersebut memiliki sifat linier sesuai dengan namanya [13]. Tujuan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah jenis analisis statistik dimana menguji asumsi tentang parameter populasi. Ini digunakan untuk memperkirakan hubungan antara 2 variabel.

2.7.1 Uji-t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial dapat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. [14] Adapun ketentuan mencari keputusan Uji t dengan cara:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti (stres kerja) terhadap variabel terikat meliputi (kinerja karyawan). Dalam memberikan interpretasi secara sederhana terhadap angka indeks korelasi " r " pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada umumnya digunakan sebagai berikut, [3]:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Besarnya " r "	Interpretasi
0,00 - 0,20	Sangat Lemah atau Rendah
0,20 - 0,40	Lemah atau Rendah
0,40 - 0,70	Cukup
0,70 - 0,90	Kuat atau Tinggi
0,90 - 1,00	Sangat Kuat atau Tinggi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data serta mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden [1].

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 maka terdapat hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas variabel X

Variabel X	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,684	0,361	Valid
P2	0,698	0,361	Valid
P3	0,512	0,361	Valid
P4	0,614	0,361	Valid
P5	0,586	0,361	Valid
P6	0,562	0,361	Valid
P7	0,603	0,361	Valid
P8	0,626	0,361	Valid
P9	0,639	0,361	Valid
P10	0,634	0,361	Valid
P11	0,670	0,361	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel Y	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,448	0,361	Valid
K2	0,366	0,361	Valid
K3	0,673	0,361	Valid
K4	0,410	0,361	Valid
K5	0,710	0,361	Valid
K6	0,399	0,361	Valid
K7	0,671	0,361	Valid
K8	0,444	0,361	Valid
K9	0,389	0,361	Valid
K10	0,497	0,361	Valid

Berdasarkan dari tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji kehandalan adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel [15]. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang paling umum digunakan adalah koefisien Cronbach's Alpha. Pengambilan keputusan uji reliabilitas dinyatakan jika nilai Cronbach's alpha > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 maka terdapat hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	11

Hasil uji reliabilitas variabel X diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,823 > 0,60 maka variabel diatas dinyatakan reliabel. Dan dinyatakan dengan nilai kehandalan tinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.652	10

Hasil uji reliabilitas variabel Y diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,652 > 0,60$ maka variabel diatas dinyatakan reliabel. Dan dinyatakan dengan nilai kehandalan sedang.

3.3 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan aktivitas pengumpulan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data [16]. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness secara deskriptif.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan *SPSS 26* maka terdapat hasil uji analisis statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRES_KERJA	30	26	55	41.10	6.277
KINERJA	30	32	47	40.03	4.021
Valid N (listwise)	30				

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 7. Descriptive Statistics diketahui bahwa variabel stres kerja mempunyai nilai minimum 26 yang diperoleh PT. Piranti Indonesia dan nilai maksimum 55 yang diperoleh PT. Piranti Indonesia serta rata-rata sebesar 41.10 sedangkan standar deviasinya 6.277. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata yang berarti perbedaan penyimpangan data minimum dan maksimumnya 6.277.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 7. Descriptive Statistics diketahui bahwa variabel kinerja mempunyai nilai minimum 32 yang diperoleh PT. Piranti Indonesia dan nilai maksimum 47 yang diperoleh PT. Piranti Indonesia serta rata-rata sebesar 40.03 sedangkan standar deviasinya 4.021. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata yang berarti perbedaan penyimpangan data minimum dan maksimumnya 4.021.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan.

3.4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan *SPSS 26* maka terdapat hasil uji normalitas pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82294728
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.086
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Pada tabel 8. hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.sig. 2-tailed) dari data residual sebesar 0,144 > 0,05 dinyatakan terdistribusi normal.

3.4.2 Uji Linearitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 maka terdapat hasil uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * STRES KERJA	Between Groups	(Combined)	235.633	16	14.727	.821	.651
		Linearity	45.134	1	45.134	2.515	.137
		Deviation from Linearity	190.500	15	12.700	.708	.742
	Within Groups		233.333	13	17.949		
	Total		468.967	29			

Pada tabel 9. Hasil Uji Linearitas berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dapat diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0.742 > dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Stres Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 maka terdapat hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.985	2.853		1.748	.091
	STRES KERJA	-.048	.069	-.132	-.703	.488

a. Dependent Variable: RES2

Pada tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan $0.488 > 0.05$ artinya model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah jenis analisis statistik dimana menguji asumsi tentang parameter populasi. Ini digunakan untuk memperkirakan hubungan antara dua variabel.

3.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 26 maka terdapat hasil uji regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.202	4.783		10.077	.000
	STRES KERJA	-.199	.115	-.310	-1.727	.095

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 48,202 - 0,199X$$

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai:

Konstanta

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai koefisiennya sebesar 48,202. Artinya, jika nilai X dianggap nol, maka kinerja karyawannya sebesar 48,202.

Stres Kerja (X)

Nilai koefisien variabel stres kerja (X) bertanda negative terhadap kinerja karyawan dengan

nilai koefisien regresi sebesar -0,199. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel stres kerja dinaikan 1 poin atau satu satuan sementara, maka variabel kinerja akan menurun sebesar -0,199.

3.5.2 Uji-t (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.202	4.783		10.077	.000
	STRES KERJA	-.199	.115	-.310	-1.727	.095

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 12. menunjukkan hasil Uji t dimana $t_{hitung} = -1.727$

Adapun cara menentukan t_{tabel} sebagai berikut:

$N - 2$

Dimana: $N = 30$ (jumlah responden)

Maka: $30 - 2 = 28$

Sehingga nilai t_{tabel} adalah 1.701 dilihat dari tabel distribusi dengan $\alpha = 0.05$

Sesuai dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka $t_{hitung} - 1.727 > t_{tabel} 1.701$ artinya terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif disebut juga dengan pengaruh tidak searah. Maksudnya adalah jika variabel X mengalami peningkatan maka variabel Y mengalami penurunan. Atau dengan kata lain semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun kinerja karyawan.

3.5.3 Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 26 maka terdapat hasil koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.310 ^a	.096	.064	3.891

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Berdasarkan tabel 13. hasil koefisien determinasi (R²) "Model Summary" diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,096. Nilai R Square 0,096 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0,310 \times 0,310 = 0,096$. Besarnya angka koefisien determinasi R Square adalah 0,096 atau sama dengan 9,6%. Artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh rendah. Angka tersebut mengandung arti

bahwa variabel Stres kerja (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 9,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 9,6\% = 90,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Piranti Indonesia", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan dengan nilai thitung 1,727 jika dibandingkan dengan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 28$ maka ttabel = 1,701. Sesuai dengan kriteria jika thitung > ttabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif disebut juga dengan pengaruh tidak searah. Maksudnya adalah jika variabel X mengalami peningkatan maka variabel Y mengalami penurunan. Atau dengan kata lain semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun kinerja karyawan.
2. Besarnya angka koefisien determinasi R Square adalah 0,096 atau sama dengan 9,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Stres kerja (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 9,6%. Artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh rendah. Sedangkan sisanya ($100\% - 9,6\% = 90,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5. DAFTAR RUJUKAN

- [1] T. Wartono, "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)," J. Ilm. Prodi Manaj., vol. 4, no. 2, hal. 41–55, 2017.
- [2] E. Sutrisno, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak," 2014.
- [3] Triyanti, "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRI SYARIAH KANTOR CABANG S. PARMAN KOTA BENGKULU," 2018.
- [4] Mangkunegara, "No Title," 2017.
- [5] T. H. Handoko, Manajemen, Ed.2. BPFE, 1998. Diakses: 18 Februari 2024. [Daring].
- [6] Y. Dianti, "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TIGA PILAR GUNUNG BATU TUNGKAL ULU KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT SKRIPSI," Angew. Chemie Int. Ed. 6(11), 951–952., hal. 5–24, 2017, [Daring]. Tersedia pada:
- [7] Y. . Ahmad, B. . Tewal, dan R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 7, no. 3, hal. 2303–1174, 2019, [Daring]. Tersedia pada:
- [8] S. P. Robbins, "No Title," 2009.
- [9] G. Y. A. Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi, Stress Kerja, 1 ed. Semarang University Press, 2018.

- [10] R. M. Sugengriadi, M. M. Arfan, dan N. Sonia, "PERBAIKAN WAKTU BAKU DENGAN MENGGUNAKAN WAKTU JAM HENTI UNTUK MENINGKATKAN OUTPUT DI TEACHING FACTORY," vol. 2, no. 1, hal. 296–306, 2023.
- [11] J. Anak, U. Dini, P. Anak, U. Dini, A. Pendidikan, dan K. Kunci, "PEDAGOGI: Jurnal Anak Usia Dini dan Pendidikan Anak Usia Dini," vol. 3, hal. 227–239, 2017.
- [12] S. P. Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta," J. Chem. Inf. Model., vol. 1, no. 9, hal. 1689–1699, 2017.
- [13] N. Almutazah, N. Azizah, Y. L. Putri, dan D. C. R. Novitasari, "Prediksi Jumlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana," J. Ilm. Mat. Dan Terap., vol. 18, no. 1, hal. 31–40, 2021,
- [14] M Mariani, "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian," Metod. Penelit., hal. 32–41, 2022.
- [15] T. J. et al James W, Elston D, "analisis linear berganda spss," Andrew's Dis. Ski. Clin. Dermatology., hal. 39–49, 2020.
- [16] R. R. Anderha dan S. Maskar, "Pengaruh Kemampuan Numerasi Dalam Menyelesaikan Masalah Matematika Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Matematika [The Effect of Numerical Ability in Solving Mathematical Problems on Learning Achievement of Mathematics Education Students]," J. Ilm. Mat. Realis., vol. 2, no. 1, hal. 1–10, 2021.