



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 1 Tahun 2023 Page 897-909

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada SD/SMP Rahmaniya

Ahmad Hery Sulthoni<sup>1✉</sup>, Marko Rasuandi<sup>2</sup>, Mutmainah<sup>3</sup>

STIE Tunas Nusantara

Email: [ahmadhery@gmail.com](mailto:ahmadhery@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada SD/SMP Rahmaniya. Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam proposal, karena datanya kuantitatif maka metode analisis data yang digunakan yaitu metode statistic yang sudah tersedia (Sugiyono 2017:35). Meliputi analisis deskriptif dan verifikatif terdiri dari Uji instrumen (Uji validitas, uji reliabilitas), analisis regresi linear, analisis koefisien determinasi dan uji t. Berdasarkan hasil koefisien regresi diketahui bahwa stres kerja yaitu sebesar 0,563. Artinya variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan dari Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) nilainya sebesar 0,316/sebesar 31,6 % artinya besarnya kontribusi stres kerja terhadap prestasi kerja sebesar 31,6 % sisanya sebesar 68,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Hasil analisis ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gibson dkk (2009 : 348) mengatakan bahwa stressor kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan tingkat stres kerja tinggi, karyawan berprestasi rendah, sukar tidur, lekas marah, kesalahan meningkat, keraguan dalam bekerja yang akhirnya mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun. Stressor kerja yang sedang cenderung memberikan dampak ketenangan dalam bekerja sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

Kata kunci: *Manajemen SDM, Stres Kerja, Prestasi Kerja*

## Abstract

The purpose of this study is to determine the Effect of Work Stress on the Work Performance of Employees of the SD/SMP Rahmaniya. The data analysis method used to answer the formulation of the problem that has been formulated in the proposal, because the data is quantitative, the data analysis method used is the available statistical method (Sugiyono 2017:35). Includes descriptive and verification analysis consisting of Instrument Test (Validity test, reliability test), linear regression analysis, determination coefficient analysis and t-test. Based on the results of the regression coefficient, it is known that work stress is 0.563. This means that the work stress variable has a moderate effect on employee work performance. While from the Determination Coefficient Test (R<sup>2</sup>) the value is 0.316 / 31.6% meaning that the contribution of work stress to work performance is 31.6%, the remaining 68.4% is explained by other variables outside the variables used. The results of this analysis are supported by the theory put forward by Gibson et al. (2009: 348) who said that work stressors that are too high will result in high levels of work stress, low-performing employees, difficulty sleeping, irritability, increased errors, doubts in working which ultimately result in decreased employee work performance. Moderate work stressors tend to provide a calming impact on work so that employee work performance increases.

*Keywords: Human Resource Management, Job Stress, Job Performance*

## PENDAHULUAN

Perusahaan jasa yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan - keunggulan kompetitif respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulan - keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kepuasan tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawannya baik berupa pemberian material maupun non material, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha -usaha yang dapat memotivasi karyawannya.

Handoko dalam Asih, Widhiastuti & Dewi, (2018) mengemukakan bahwa: "stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir

seseorang serta kondisi seseorang.” Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Gejala Stres menurut Wirawaan dalam Asih, Widhiastuti dan Dewi, (2018) adalah sebagai berikut: (1) Fisik Denyut jantung meningkat, peningkatan tekanan darah, mulut dan tenggorokan yang kering, tubuh yang mengeluarkan keringat dingin, rasa sesak napas, kepala yang cenderung merasa sakit begitupun perut, muka pucat, mengigil atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, kehilangan nafsu makan. (2) Kognitif Cenderung gampang lupa, turunnya tingkat konsentrasi, serta tingkat kreativitas yang menurun, produktivitas menurun, kemampuan untuk mengatasi masalah yang menurun, cenderung mudah marah, merasa depresi, cemas, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, kelalaian, gugup dan gelisah, menggerutu, menurunnya tingkat toleransi terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif (3) Afektif Marah instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.

Indikator stres kerja menurut Terry dan John, dalam Salmawati, (2014, 163) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

1. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif.
2. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya ekskresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan,
3. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) “prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan”. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Riva'i dalam Hartatik (2019, 126) mendefinisikan metode penilaian kinerja karyawan digunakan dua metode, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan. A. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang

menyelenggarakan kegiatan sejenis. 1. Skala Peringkat (Rating Scale) 2. Daftar Pertanyaan (checklist) 3. Metode Dengan Pilihan Terarah (forced choice method) 4. Metode Peristiwa Kritis (critical incident method) 5. Metode Catatan Prestasi 6. Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku 7. Metode Peninjauan Lapangan (Field Review Method) 8. Tes Observasi Prestasi Kerja (Performance Test and Observation)

Dalam Hartatik (2019:129) Metode penilaian masa depan yaitu seorang pegawai akan dapat realistis menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya : 1. Penilaian Diri Sendiri (self Appraisal) 2. Manajemen Berdasarkan Sasaran (Management By Objective) 3. Penilaian Secara Psikologis 4. Pusat Penilaian

Penilaian prestasi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penilaian prestasi bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri, karena untuk mencapai tujuan sistem penilaian berhubungan dengan hasil kerja karyawan. Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2016:153) Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Ada beberapa unsur yang penting dalam penilaian prestasi kerja, unsur tersebut membantu instansi/perusahaan dalam menilai prestasi kerja seluruh karyawannya. Berikut ini unsur-unsur dasar dalam penilaian prestasi kerja menurut P. Hasibuan dalam Hartatik (2019,130) : a. Kesetiaan b. Prestasi c. Kejujuran d. Kedisiplinan e. Kreativitas f. Kerja sama g. Kepemimpinan h. Kepribadian i. Prakarsa j. Tanggung jawab.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi puas, diantaranya loyalitas kerja, motivasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman dan aman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan maret kepada 20 karyawan dan kepala bangsal di Rumah sakit ini, mereka diindikasikan cenderung mengalami stres kerja / stres psikologisnya, ada karyawan yang merasa jenuh, agresif dan mudah marah, ada karyawan yang mengalami stres fisik, karyawan juga ada yang sering mengalami gangguan pencernaan, sakit mag dan kepala pusing, dan ada perawat yang mengalami stres perilaku (sosial) karena ada perawat yang mudah tersinggung dan

mengalami ketegangan dalam berinteraksi dengan pasien, teman sejawat serta tim kesehatan lain.

Menurut Wirawan (2009:76) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor lingkungan eksternal, internal karyawan, dan internal organisasi. Faktor internal karyawan meliputi 1) bakat dan sifat pribadi, 2) kreativitas, (3) pengetahuan dan keterampilan, 4) kompetensi, 5) pengalaman kerja, 6) keadaan fisik, 7) keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan). Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada SD/SMP Rahmaniya..

## METODE PENELITIAN

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verikatif. Menurut Sugiyono (2017:19) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana Pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan SD/SMP Rahmaniya. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dalam penelitian ini semua indikator menggunakan skala pengukuran ordinal dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu Stres Kerja (X) dan Prestasi kerja (Y). Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam proposal, karena datanya kuantitatif maka metode analisis data yang digunakan yaitu metode statistic yang sudah tersedia (Sugiyono 2017:35). Meliputi analisis

deskriptif dan verifikatif terdiri dari Uji instrumen (Uji validitas, uji reliabilitas), analisis regresi linear, analisis koefisien determinasi dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dapat diuraikan mengenai hasil dari penelitian beserta pengujian yang telah dilakukan. Selain itu, disampaikan juga mengenai pembahasan dari penelitian maupun pengujian yang telah dilakukan. Hasil dan pembahasan seharusnya merupakan bab yang paling banyak isinya pada sebuah paper. Isi Hasil dan Pembahasan dapat mencapai 50-65% dari keseluruhan paper.

Hasil penelitian dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, variabel penelitian dll); hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS.

Pembahasan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada SD/SMP Rahmaniya.. Untuk melakukan penelitian ini, maka diperlukan bentuk identifikasi responden yang meliputi usia responden, jenis kelamin responden, pendidikan terakhir responden, lama bekerja responden, dan status pernikahan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan. Karakteristik responden akan dijabarkan lebih jelas sebagai berikut:

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	26	52.0	52.0	52.0
	Wanita	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 30 Tahun	22	44.0	44.0	44.0
	20–25 Thn	10	20.0	20.0	64.0
	26–30 Thn	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	18	36.0	36.0	36.0
	S1	25	50.0	50.0	86.7
	SMA	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### Uji Kualitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas data.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditetapkan (*construct validity*). Uji validitas ini dilakukan terhadap nilai setiap variabel dengan teknik korelasi skor item atau butir pertanyaan dengan skor total item dengan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* ( $r$ ) dengan rumus  $r_{tabel} = n-2$  item yang akan dimasukkan dalam analisis akhir adalah item yang memiliki nilai  $r$  lebih dari nilai kritis atau nilai tabel dengan taraf nyata 0,05. Sehingga nilai  $r_{tabel}$  dicari menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $50-2 = 48$ . Sehingga di dapat nilai  $r_{tabel}$  adalah 0.427

Tabel 4. Uji Validitas "Stres Kerja"

No	r hitung	r table	Keterangan
1.	0.630	0.427	Valid
2.	0.655	0.427	Valid
3.	0.703	0.427	Valid
4.	0.737	0.427	Valid
5.	0.721	0.427	Valid
6.	0.478	0.427	Valid
7.	0.599	0.427	Valid
8.	0.757	0.427	Valid
9.	0.559	0.427	Valid
10.	0.646	0.427	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X) seperti yang terlihat pada tabel 4.8. bahwa seluruh pernyataan tersebut memiliki 'hitung di atas atau lebih besar dari

r<sub>tabel</sub> yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,427. Jadi dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan tersebut dikatakan memenuhi syarat validitas.

Tabel 5. Uji Validitas "Prestasi Kerja"

No	r hitung	r table	Keterangan
1.	0.486	0.427	Valid
2.	0.705	0.427	Valid
3.	0.643	0.427	Valid
4.	0.758	0.427	Valid
5.	0.540	0.427	Valid
6.	0.688	0.427	Valid
7.	0.604	0.427	Valid
8.	0.528	0.427	Valid
9.	0.758	0.427	Valid
10.	0.570	0.427	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja seperti yang terlihat pada tabel 4.7 bahwa seluruh pernyataan tersebut memiliki r<sub>hitung</sub> di atas atau lebih besar dari r<sub>tabel</sub> yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,427. Jadi dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan tersebut dikatakan memenuhi syarat validitas.

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada kuesioner Pengaruh Stres Kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS for windows yang terlihat pada lampiran, diperoleh hasil-hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Reliabilitas "Stress Kerja"

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbachs sebesar 0.862. Dilihat dari nilai Cronbach's Alpha (tabel 4.14). Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X) memiliki data yang sangat *reliable*, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,862 > 0,80$ .

Tabel 7. Uji Reliabilitas "Prestasi Kerja"

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbachs sebesar 0.849. Dilihat dari nilai Cronbach's Alpha (tabel 4.15) Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki data yang sangat *reliable*, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,849 > 0,80$

#### Uji Analisa Data

##### 1. Uji Analisis Koefisien Korelasi

Uji Analisis Korelasi Secara Sederhana antara variabel stres kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y)

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Stres Kerja	Prestasi Kerja
Stres Kerja	Pearson	1	.563**
	Correlation		
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	50	50
Prestasi Kerja	Pearson	.563**	1
	Correlation		
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis di atas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.563. Jika dilihat dari nilai interval koefisien berikut :

Tabel 9. Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi

No	Nilai Koefisien	Kriteria
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Maka tingkat hubungan Stres Kerja terhadap (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah rendah dan positif (searah).

#### Uji Analisis Koefisien Determinasi

Uji Analisis Koefisien Determinasi Sederhana Untuk Variabel Stres Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 9. Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 <sup>a</sup>	.316	.301	3.1204

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0.316 (31.6%). Yang berarti besarnya kontribusi Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 31.6% sisanya sebesar 68.4% (100% - 31.6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

#### 2. Uji Regresi Linear Sederhana

Berikut ini hasil Uji Regresi Sederhana Antara Stres Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 10. Uji Regresi Linier Secara Sederhana X Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.352	3.710		1.093	.006
Stres Kerja	.539	.142	.482	1.932	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresinya yang diperoleh dari hasil analisis yaitu :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

a= Kostanta, b= Koefisien Regresi,

X= Stres Kerja, Y = Prestasi Kerja

$$Y^* = 7.352 + 0.539 X$$

Persamaan tersebut diatas mempunyai arti :

- Koefisien konstanta a = 7.352 artinya jika variabel Stres Kerja (independen) dianggap konstan, maka Prestasi Kerja (Y) sebesar 7.352.
- Koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0.539, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Stres Kerja sementara variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada Prestasi Kerja sebesar 0.539.

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y)

Tabel 11. Hipotesis variabel Stres Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.352	3.710		1.093	.006
Stres Kerja	.539	.142	.482	1.932	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X) diperoleh t - hitung sebesar 1.932, sedangkan t - tabel untuk satu sisi sebesar 0.2353. Sehingga diketahui bahwa hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan didapat notasi (1.932 > 0.2353), dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Jadi dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dari hasil koefisien regresi diketahui bahwa stres kerja yaitu sebesar 0,563. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan dari Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) yakni dengan nilai sebesar 0,316 atau sebesar 31,6 %. Yang artinya besarnya kontribusi stres kerja terhadap prestasi kerja sebesar 31,6 % sisanya sebesar 68,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Hasil analisis ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gibson dkk (2009 : 348) mengatakan bahwa stressor kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan tingkat stres kerja tinggi, karyawan beprestasi rendah, sukar tidur, lekas marah, kesalahan meningkat, keraguan dalam bekerja yang akhirnya mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun. Stressor kerja yang sedang cenderung memberikan dampak ketenangan dalam bekerja, prestasi tajam, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2011. Psikologi kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek. Edisi revisi V. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Depkes. 1989. Standard praktek keperawatan bagi perawat kesehatan. Jakarta
- Dharma Agus, 2012, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Fred Luthan, 2013. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta :
- AndiGibson, Ivansevich, Donnelly. 2010. Organisasi. Jilid I. Edisi ke Delapan. Jakarta : Binarupa aksara
- Handoko, T.H. 2010. Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Iswanto, Yun. 2011. Analisa hubungan antara stress kerja, kepribadian dan kinerja manajer Bank (Studi kasus pada pemimpin Bank pada kantor cabang Bank di daerah istimewa Yogyakarta).
- Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2013. Perilaku dan manajemen Organisasi. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Lucas, M dan Wilson.K. 2008. Memelihara gairah kerja. Jakarta : Arcan
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung : ROSDA
- Sugioyono, 2012, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Martoyo, Susilo . 2008. Manajemen sumber daya manusia. Edisi kedua. Cetakan pertama. Yogyakarta : BPFE

Robins, S.P. 2012. Perilaku organisasi. Jilid II. Jakarta : Prenhallindo,  
Stephen P. Robbins, Mary Coulter. 2010. Manajemen. Edisi kesepuluh jilid ke 2. Jakarta :  
Erlangga  
Umar, Husein. 2011. Riset sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta : PT. Gramedia  
pustaka utama