

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PABRIK GULA TAKALAR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV**
(INFLUENCE OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TAKALAR SUGAR
FACTORY COMPANY PT. NUSANTARA PLANTATION XIV)

Anggi Rezky Andia¹, Muh Ikhwan Maulana Haeruddin², Chalid Imran Musa³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

*Corresponding Email: anggirezkypiee@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Pabrik Gula Takalar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Sampel penelitian terdiri dari 56 karyawan yang bekerja di Pabrik Gula Takalar. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Takalar. Implikasi dari penemuan ini adalah manajemen stress yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Kata kunci: stres kerja, kinerja karyawan, BUMN, manajemen sumber daya manusia

Abstract

This research aims to determine the influence of job stress on employee performance at Takalar Sugar Factory. It employs a quantitative research approach with a descriptive method. Data analysis methods used in this study include validity testing, reliability testing, and normally testing. The research sample consists of 56 employees working at Takalar Sugar Factory. Hypothesis testing is conducted using simple linear regression analysis. The result of the study indicate that job stress has a positive influence on employee performance at Takalar Sugar Factory. The implication of this finding is that effective stress management can enhance employee performance within the organization.

Keywords: job stress, employee performance, BUMN, human resource management

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari pegawai maupun alat-alat yang dimiliki kantor begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki kantor tidak ada manfaatnya bagi kantor, jika peran aktif pegawai tidak diikuti sertakan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Sejauh mana keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dinamakan level of Performance. Orang yang level Performance tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang level kerjanya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau Performance rendah. Pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai menggunakan berbagai cara di antaranya dengan memberikan penghargaan hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan semangat kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pabrik Gula Takalar merupakan salah satu perusahaan gula di Sulawesi Selatan yang berlokasi di Desa Parappunganta kota Takalar dengan produksi gula berskala besar dan mempunyai karyawan yang banyak pula dalam pabrik tersebut terdapat dua macam bagian karyawan yaitu karyawan staf dan non staf, serta beberapa level jabatan yang

sangat kompleks dengan karakter pekerja yang tentunya berbeda satu sama lain. Mulai dari staf kantor, produksi sampai pekerja kasar, yang mana perbedaan pekerjaan tersebut membutuhkan kemampuan yang berbeda pula. Sebagai perusahaan yang cukup berkembang maka pabrik gula Takalar harus menunjukkan eksistensi dengan tetap mempertahankan kinerja yang baik selama proses produksi, sehingga produktivitas kerja akan maksimal. PTPN XIV (Persero) Pabrik Gula Takalar adalah satu perusahaan milik pemerintah yang berada di bawah kendali PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV dan kini berada di bawah manajemen PTPN X. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi gula. PTPN XIV (Persero) Pabrik Gula Takalar dibangun dengan kapasitas giling 3.000 Ton Tebu per Hari (TTH), yang dikembangkan menjadi 4.000 TTH. Pabrik gula Takalar selesai dibangun pada tanggal 27 November 1984. Giling perdana tahun 1984, dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Desember 1987.

2. MATERIAL DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 125 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variable penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Terdapat empat alternative jawaban dalam skala likert yang digunakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Packages for Social Studies).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90065875
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.084
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dari pengujian normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

3.2. Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (X) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung diketahui $13,801 >$ nilai t tabel yaitu 2,005. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y) di Pabrik Gula Takalar.

Tabel 2. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.352	1.103		6.666	.000
STRES KERJA	.769	.056	.883	13.801	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah (2024)

3.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui R Square sebesar 0,779 atau sama dengan 77,9%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pada hasil uji koefisien determinasi juga diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,883 atau sama dengan 88,3% artinya hubungan antara stres kerja dengan kinerja di Pabrik Gula Takalar sangat kuat.

Tabel 3. Hasil Uji T
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.775	.90896

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dapat diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Pabrik Gula Takalar. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung pada seberapa besar karyawan dapat mengatur tingkat stres mereka sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi. Sebuah tingkat stres yang terukur secara tepat bisa memberikan dorongan tambahan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Stres yang terkendali bisa membuat karyawan lebih fokus dan patuh terhadap prosedur kerja yang ditetapkan. Karyawan akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas-tugas mereka karena kesadaran akan konsekuensi dari kesalahan atau kelalaian di lingkungan kerja yang berpotensi berbahaya.

Dan dari hasil uji koefisien determinasi nilai R Square diperoleh sebesar 0,770 atau sama dengan 77,9%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Meskipun variabel stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja, namun terdapat beberapa faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Contoh faktor-faktor tersebut adalah dukungan sosial, motivasi intrinsik, faktor-faktor personal, dan lingkungan eksternal seperti kondisi ekonomi atau kebijakan organisasi. Nilai koefisien korelasi diketahui sebesar 0,883 atau sama dengan 88,3% artinya hubungan antara stress kerja dengan kinerja pegawai di Pabrik Gula Takalar sangat kuat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Pabrik Gula Takalar. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan yang mampu mengelola tingkat stress mereka dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Sebuah tingkat stress yang terukur dengan baik dapat memberikan dorongan tambahan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Stress yang terkendali juga dapat membuat karyawan lebih focus dan patuh terhadap prosedur kerja yang ditetapkan, serta lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Pabrik Gula Takalar perlu meningkatkan komunikasi dan bimbingan kepada para pegawai.
2. Pabrik Gula Takalar harus melakukan evaluasi ulang terhadap distribusi beban kerja.
3. Pabrik Gula Takalar sebaiknya memfasilitasi forum atau pertemuan regular di antara pegawai untuk berbagai ide, pengalaman, dan pengetahuan mereka.
4. Pabrik Gula Takalar perlu melakukan evaluasi terhadap target kerja yang telah ditetapkan.
5. Pabrik Gula Takalar sebaiknya memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai target kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Mustafa, M. Y., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, R., Sukarno, Z., Darmawinata, W. N. S., & Ekawaty, C. (2024). Manajemen Strategi dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Analisis Berbasis Literatur. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 25-31. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/48>.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amrianah, H. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja journal*, 2(1).
- Haeruddin, M. (2017). Should I stay or should I go? Human Resource Information System implementation in Indonesian public organizations. *European Research Studies Journal*, 20(3A), 989-999.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Muchlis, R. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kerja*. Pustaka Media.
- Kartini, S., Kurniawan, A. W., Dipoatmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 53-60. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/44>.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Mukhtar, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.
- Mustafa, M. Y., Akbar, A., Razak, N., Angreyani, A. D., Abadi, R. R., and Nurjannah, N. (2023). "The Rise of Skywalker: The Critical Vehemence of Customer Loyalty Inside the E-Commerce Platform". *Asian Journal of Education and Social Studies* 41 (2):57-67. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v41i2893>.

- Natsir, U. D., Dipatmodjo, T. S., Arjang, A., Hidayat, M., & Mustafa, M. Y. (2021). Eight days a week: Eustress and distress among the athletes. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(5), 912-920.
- Pearce, & Robinson. (2008). *Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian* (E. 10 (Terjemahan) (ed.)). Salemba Empat.