



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JTRUST OLYMPINDO MULTI FINANCE,
INDONESIA**

Meili Bugis

Universitas Pamulang, Banten
meilibugis@gmail.com

Kata kunci:

Abstrak

Stres Kerja, Kinerja
Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Jtrust Olympindo Multi Finance Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*) PLS untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* yaitu Stres Kerja dengan variabel *dependent* yaitu Kinerja karyawan. Metode pada penelitian ini menggunakan *cross-sectional* dimana penelitian dilakukan pada satu waktu dan satu kali, tidak ada *follow up*, untuk mencari hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Dalam penelitian ini dikumpulkan pada rentang waktu September hingga Desember 2023. Adapun hasil dalam penelitian ini yaitu pengujian dengan smartPLS menunjukkan bahwa original sample bernilai negatif sebesar -0.066, yang menandakan hubungan antara variabel yang diuji arahnya negatif. Hasil uji t menunjukkan bahwa t-statistic lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar $0.713 > 0.1606$ dan nilai p-values $0.476 > 0.05$ menandakan bahwa hipotesis diterima dan pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin rendah Stres Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Pada masa Covid 19 yang mendunia pada tahun 2019, terutama di Negara Indonesia sangat banyak sekali dampak yang terjadi, salah satunya yang terlihat jelas terdapat kepada kesehatan manusia dan ekonomi, yang berdampak pada Perusahaan yang ada di Indonesia yang banyak sekali yang mengakibatkan kerugian bahkan bangkrut, berdampak langsung juga pada Sumber Daya Manusia yang bekerja sebagai karyawan perusahaan yang di rumahkan, Tentu Tingkat Stres Sebagai Karyawan akan lebih meningkat di karenakan banyak nya pekerjaan dan tuntutan yang di berikan. Perusahaan pada masa yang sulit pada saat ini lebih cenderung berfikir bagaimana supaya bisa bertahan melewati masa-masa pandemic Covid 19, agar tidak terjadi

banyak karyawan yang di rumahkan sehingga yang mengakibatkan pengurangan karyawan bahkan perusahaan bisa bangkrut.

Multifinance gencar melakukan efisiensi untuk menjaga kinerja tahunan. Beberapa pos pembiayaan dikurangi untuk menekan beban perseroan. Jika merujuk data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), industri multifinance mengurangi biaya pemasaran hingga 25,83% secara yoy per September 2020. Menyusul biaya sewa turun 23,61% serta biaya administrasi dan umum sebesar 6,48%. Ketua Umum Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) Suwandi Wiratno mengatakan, sebagian besar multifinance menyikapi penurunan bisnis pembiayaan dengan melakukan efisiensi mulai dari pengurangan modal kerja, gaji pokok karyawan serta berbagai tunjangan insentif dan lainnya (Ferrika Sari, 2020).

PT Jtrust Olyimpindo Finance salah satu perusahaan yang melakukan efisiensi mulalui dari pengurangan modal kerja, gaji pokok karyawan serta berbagai tunjangan insentif dan lainnya, tentu ini menjadi berat bagi karyawan, gaji pokok karyawan serta berbagai tunjangan insentif dan lainnya yang menjadi hak dari karawan di kurangin, ini tentu akan maenjadi masalah atau salah satu faktor yang menyebabkan stress kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Stres Kerja

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Time Pressure</i>	1	1	3	6	14	42	7	28	5	25	102	187	54
2	<i>Anxiety</i>	-	-	2	4	6	18	12	48	10	50	124	187	66
Jumlah												126	374	60
SS:Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 30 Orang Jumlah Pernyataan: 2														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa menurut pra-survey mengenai faktor-faktor adanya masalah dalam Stres Kerja di PT Jtrust Olyimpindo Finance. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 126 dari skor ideal 374 atau dengan persentase 60%. Karyawan masih sangat merasakan kecemasan yang cukup tinggi yang bisa membuat karyawan stres terhadap pekerjaannya dengan perolehan persentase terendah yaitu 54%.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*) PLS untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* yaitu Stres Kerja dengan variabel *dependent* yaitu Kinerja karyawan. Metode pada penelitian ini menggunakan *cross-sectional* dimana penelitian dilakukan pada satu waktu dan satu kali, tidak ada *follow up*, untuk mencari hubungan antar variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Dalam penelitian ini dikumpulkan pada rentang waktu September hingga Desember 2023. Jangka waktu tersebut digunakan untuk mengidentifikasi masalah, menyusun instrument penelitian, dan melaksanakan survey. Responden pada penelitian ini merupakan populasi yang terdapat pada objek penelitian dengan sampel jenuh. Pada saat proses pengambilan data responden diminta untuk mengisi langsung kuesioner yang telah dibagikan menggunakan kuisisioner online untuk menjangkau lebih luas lagi lingkup penelitian.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Peneliti menggunakan tingkat signifikansi *two-tailed*. Nilai r-tabel adalah sebesar 0.2492 berdasarkan nilai $df = 104$, yang diperoleh melalui perhitungan $df = n - 2$ ($106 - 2 = 104$), dimana n adalah jumlah responden.

Tabel 2. Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Stres Kerja	SK_1	0.587**	0.2492	Valid
	SK_2	0.774**	0.2492	Valid
	SK_3	0.629**	0.2492	Valid
	SK_4	0.774**	0.2492	Valid
	SK_5	0.786**	0.2492	Valid
	SK_6	0.712**	0.2492	Valid
	SK_7	0.798**	0.2492	Valid
	SK_8	0.739**	0.2492	Valid
	SK_9	0.690**	0.2492	Valid
	SK_10	0.637**	0.2492	Valid
Kinerja Karyawan	KK_1	0.646**	0.2492	Valid
	KK_2	0.539**	0.2492	Valid
	KK_3	0.773**	0.2492	Valid
	KK_4	0.454**	0.2492	Valid
	KK_5	0.590**	0.2492	Valid
	KK_6	0.592**	0.2492	Valid
	KK_7	0.506**	0.2492	Valid
	KK_8	0.632**	0.2492	Valid
	KK_9	0.655**	0.2492	Valid
	KK_10	0.649**	0.2492	Valid
	KK_11	0.443**	0.2492	Valid
	KK_12	0.500**	0.2492	Valid
	KK_13	0.609**	0.2492	Valid
	KK_14	0.472**	0.2492	Valid
	KK_15	0.534**	0.2492	Valid
	KK_16	0.525**	0.2492	Valid

	KK_17	0.491**	0.2492	Valid
	KK_18	0.603**	0.2492	Valid
	KK_19	0.757**	0.2492	Valid

Dilihat hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien *pearson correlation* sebagai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > 0.2492), hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel yang diteliti adalah valid.

2) Uji Reabilitas

Tingkat signifikan yang dipakai adalah 5% dengan dasar pengambilan keputusan yaitu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach's Alpha Coefisien di atas 0.6

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0.893	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.892	Reliabel

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha > 0.60 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian adalah handal dan Reliabel, dengan demikian butir-butir pernyataan dalam kuesioner penelitian dapat digunakan dalam penelitian

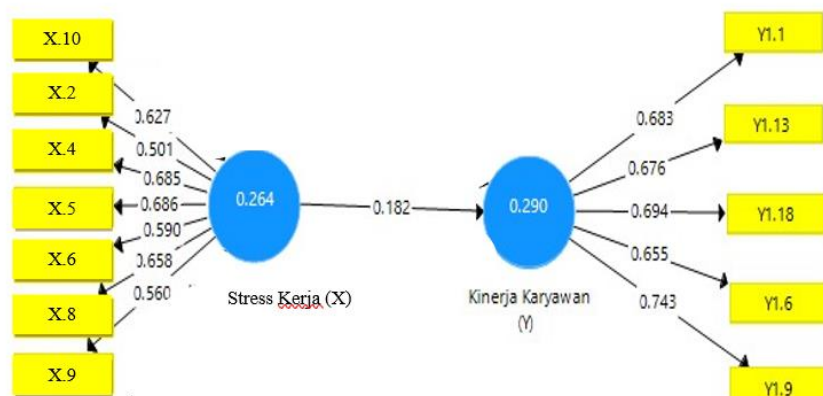
2. Analisa Structural Equation Model (SEM)

Analisis pengujian model menggunakan Smart Partial Least Square (Smart PLS versi 3.0), untuk mengestimasi *path model* yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator, yang berguna untuk membantu mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Evaluasi dalam Smart PLS ini terdiri dari evaluasi *outer model* (model pengukuran) dan evaluasi *inner model* (model struktural).

1). Evaluasi Outer Model

Evaluasi model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya melalui dua aspek yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Gambar 1. Outer Model (PLS algorithm)



Hasil kalkulasi menunjukkan bahwa beberapa indikator harus direduksi untuk mencapai kebutuhan model fit. Dari 30 Indikator yang ada, hanya sebanyak 12 indikator yang memenuhi syarat untuk diolah dalam penelitian yang bisa terlihat pada Gambar berikut:

a. Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai factor loading. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.50 sampai 0.70 dianggap cukup.

Tabel 4. Hasil Factor Loading

Stress Kerja	
Indikator	Loadin
r	g
SK 10	0.621
SK 2	0.791
SK 4	0.784
SK 5	0.817
SK 6	0.746
SK 8	0.731
SK 9	0.709

Sumber : Output SmartPLS 3.3.3 hasil di olah peneliti (2023)

Hasil pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa ada indikator stress kerja memiliki nilai lebih dari 0.6 selain indikator tersebut memiliki nilai *factor loading* diatas 0,6, yang dikatakan bahwa indikator pada penelitian ini memiliki *convergent validity* yang cukup.

b. Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* pada PLS menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity jika nilai *cross loading* indikator pada variabel adalah yang terbesar dibandingkan indikator pada variabel lainnya.

Tabel 5. Hasil Cross Loading

Indikator	SK	KK
SK_10	0.621	-0.266
SK_2	0.791	-0.293
SK_4	0.784	-0.306
SK_5	0.817	-0.244
SK_6	0.746	-0.236
SK_8	0.731	-0.1

		76
SK_9	0.709	-0.165
Y_1	-0.289	0.683
Y_13	0.528	0.676

Sumber : Output SmartPLS 3.3.3 hasil di olah peneliti (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa masing- masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator pada variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. Composite Reliability

Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *Composite Reliability* yang baik apabila memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,6 Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Table 6. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Stres Kerja	0,897
Kinerja Karyawan	0,820

Sumber : Output SmartPLS 3.3.3 hasil di olah peneliti (2023)

Tabel 6. diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki Composite Reliability di bawah 0.6, artinya dapat dikatakan bahwa data sangat reliabel karena nilai Composite Reliability >0.6.

d. Cronbach Alpha

Suatu variable dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,7. cronbach alpha dari output SmartPLS pada penelitian ini dapat terlihat pada tabel di bawah.

Tabel 7. Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Stres Kerja	0,866
Kinerja Karyawan	0,730

Sumber : Output SmartPLS 3.3.3 hasil di olah peneliti (2023)

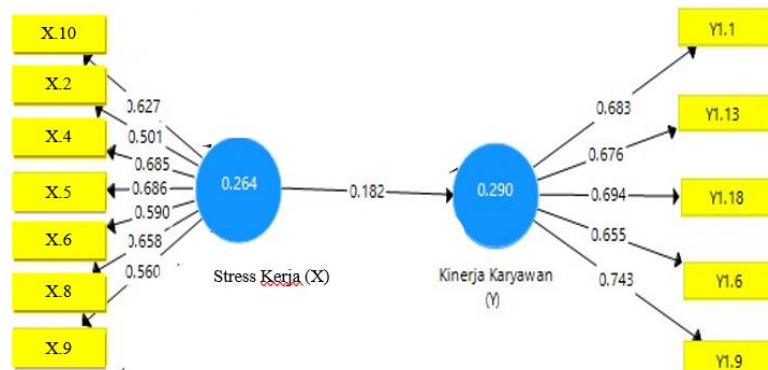
Berdasarkan sajian data di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat

reliabilitas yang tinggi.

2). Evaluasi Inner Model

Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh yang dihipotesiskan dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Evaluasi *inner model* dilakukan melalui *bootstrapping* pada smartPLS versi 3.3.3, yang bisa terlihat pada Gambar 2. di bawah ini.

Gambar 2. Inner Model (Bootstrapping)



a). Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kebaikan model menggunakan R-square untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin (1998) menyebutkan hasil R-square sebesar 0.67 termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 - 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang. dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS versi 3.3.3, diperoleh nilai R-Square yang tersaji pada tabel di bawah.

Tabel 8. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-square adjusted	Kesimpulan
Stress Kerja	0.264	0.249	Lemah
Kinerja Karyawan	0.290	0.270	Lemah

Sumber : Output SmartPLS 3.3.3 hasil di olah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *R-square adjusted* setiap persamaan masuk kedalam kategori lemah. Nilai 0.264 artinya variabel independen (stres kerja) mampu menjelaskan variabel-variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 26,4% dan sisanya sebesar 73,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0.290 artinya variabel independen (stres kerja) sebesar 29,0% dan sisanya 71% dijelaskan oleh variabel diluar model.

Adapun hasil perhitungan nilai Q-square pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Q \text{ Square} = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)]$$

$$= 1 - [(1 - 0.264) \times (1 - 0.290)]$$

$$= 0,478$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-square adalah diatas 0 (nol) yaitu sebesar 0,478. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data peneltian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 47,8%. Sedangkan sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

b). Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika *p-values* < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan dan Jika *p-values* > 0.05 maka pengaruh tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengolahan data PLS, maka nilai hasil *path coefficient* atau koefisien jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Table Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan	Kesimpulan
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0.066	0.713	0.476	Hipotesis diterima	Tidak Signifikan

Hasil pengujian dengan smartPLS menunjukkan bahwa original sample bernilai negatif sebesar -0.066, yang menandakan hubungan antara variabel yang diuji arahnya negatif. Hasil uji t menunjukkan bahwa t-statistic lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 0.713 > 0.1606 dan nilai p-values 0.476 > 0.05 menandakan bahwa hipotesis diterima dan pengaruhnya tidak signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT.Jtrust Olympindo Multi Finance Indonesia maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dengan smartPLS menunjukkan bahwa original sample bernilai negatif sebesar -0.066, yang menandakan hubungan antara variabel yang diuji arahnya negatif .
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa t-statistic lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 0.713 > 0.1606 dan nilai p-values 0.476 > 0.05 menandakan bahwa hipotesis diterima dan pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin rendah Stres Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawa.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W. dan J. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Adawiyah dan Siswanto. (2015). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El-Dinar*, 3,1.

- Djumahir, K. &. (2013). The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta. *IOSR Journal of Business and Management*, 49–54.
- Evan & Johnson. (2000). Stress and open office noise. *Journal of Applied Psychology*, 779–783.
- Falk dan Miller. (1992). *A Primer For Self Modelling: Akron, OH*. University Of Akron Press.
- Hasibuan, H. M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasmi, M. (2021). *Work stress , conflict , and work performance with mediation of organizational support among public and private employees : case of COVID-19 pandemic*. 76–87.
- Kock, N. (2013). *WarpPLS 4.0 User Manual*. Laredo, TX: ScriptWarp Systems.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wakhyuni, Siregar, & N. (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Binjai Sumut. *Seminar Nasional Dan Gelar Produk*, 890–901.