

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING BAGIAN FEED PT. X

Nurul Oktavia Puspita Sari, Ida Wahyuni, Ekawati  
Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Diponegoro  
Email: [nurul.oktavia01@gmail.com](mailto:nurul.oktavia01@gmail.com)

**Abstract :** *One of the efforts of an organization or company in achieving its goal was by having a good performance. There were several factors that affect the performance of employees, one of which was the job stress. The purpose of this research was to analyze the effect of job stress on performance of outsourcing employee on feed division in PT. X. This was an explanatory research with cross sectional method. The number of samples in this study were 57 respondents. The data analysis was using logistic regression test to determine whether the job stress affects the employees performance. The results showed that 71,9% of respondents were having high level of job stress, and 70,2% of respondents were having low level of performance. Crosstab bivariat analysis showed that 65,8% respondent with high level of job stress were having low performance. Logistic regression test with p value Wald test (Sig)  $0,261 \geq 0,05$  meant that there were no significant effect of job stress on employees performance. Therefore it can be concluded that there were no significant effect of job stress on employees performance. It was recommended for the company to make posters that contain job descriptions, organize recreational activities or outbound, give reward and provide a suggestion box.*

**Keywords :** *job stress, performance, outsourcing employee.*

### A. LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>(1)</sup> Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan sebuah organisasi harus bisa memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Dari hasil penilaian maka dapat

diketahui kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Karenanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius

karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Terdapat tiga sumber stres yang mengancam individu dan digolongkan menjadi stresor lingkungan, stresor organisasi dan stresor individual.<sup>(2)</sup> Pengaruh sumber stres individual berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dibutuhkan cara kerja yang efektif dan efisien agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi kepuasan pelanggan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya stres kerja.<sup>(3)</sup>

PT. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakan ternak yang dalam kegiatan produksinya melibatkan banyak pekerja. PT. X mulai beroperasi sejak tahun 2007 namun pembukaan pabrik produksinya baru diresmikan pada pertengahan tahun 2012. Karyawan yang bekerja di PT. X terdiri dari karyawan tetap, karyawan *outsourcing*. Untuk karyawan *outsourcing* dibagi lagi menjadi dua kelompok, yaitu karyawan *outsourcing* bagian *feed* dan karyawan

*outsourcing* bagian *corn dryer*. Karyawan *outsourcing* bagian *feed* bekerja pada proses pembuatan pakan ternak, sedangkan karyawan bagian *corn dryer* bekerja pada proses pengeringan jagung. Karyawan *outsourcing* atau yang biasa dikenal dengan karyawan kontrak merupakan karyawan dengan jumlah terbanyak di PT. X. Mereka adalah karyawan yang terlibat dalam proses produksi secara langsung dibawah pengawasan karyawan tetap. Sistem *outsourcing* yang digunakan PT. X adalah dengan menggunakan jasa penyedia tenaga *outsourcing*. Dalam praktiknya, PT. X akan memberi kontrak selama enam bulan kepada karyawan *outsourcing*. Setelah itu dilakukan penilaian prestasi kerja untuk menilai kinerja mereka, apabila nilai prestasi tersebut baik mereka akan dipertahankan. Namun jika nilai mereka buruk, maka posisi mereka akan digantikan dengan karyawan baru dari perusahaan jasa penyedia tenaga *outsourcing*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub departemen PPIC perusahaan, permintaan produk yang berbeda setiap harinya menimbulkan beban kerja yang berbeda setiap hari pada karyawan. Terlebih lagi hal ini paling dirasakan oleh karyawan *outsourcing* karena mereka yang terlibat secara langsung dengan proses produksi. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak *General Affair* PT. X, karyawan yang terlibat dalam proses produksi memiliki beberapa keluhan diantaranya keinginan agar

upah dinaikkan, kebisingan yang timbul dari mesin produksi, bau pakan ternak yang timbul dari bahan baku maupun hasil jadi produksi serta pemerataan lembur. Untuk memenuhi permintaan konsumen dan mencapai target yang telah ditetapkan PPIC, seringkali karyawan *outsourcing* tidak istirahat selama proses kerja. Waktu istirahat makan siang digunakan untuk bekerja dan makan siang dilakukan di lokasi kerja mereka. Karyawan *outsourcing* memiliki tekanan tersendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh adanya target yang berubah-ubah yang harus dipenuhi setiap hari tetapi mereka tetap dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar kontrak mereka tidak diputus oleh PT. X.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian *feed* PT. X.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional* untuk mempelajari pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. X. Metode *cross sectional* yaitu rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan atau sekali

waktu. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah semua karyawan *outsourcing* bagian *feed* PT. X sebanyak 134 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow dengan hasil sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan pembagian angket kinerja dan stres kerja *Life Event Scale*.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Univariat

#### a. Kinerja

Dari tabel analisis kinerja karyawan *outsourcing* bagian *feed* PT. X diketahui bahwa sebanyak 70,2% responden memiliki kinerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa kondisi di tempat kerja yang mungkin menyebabkan karyawan *outsourcing* bagian *feed* menjadi rendah. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres dan sistem kompensasi dan berperilaku lainnya.<sup>(4)</sup> Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban angket kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu juga masih terdapat karyawan yang belum

bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta belum dapat bekerja secara mandiri. Beberapa poin ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan masih rendah. Ada beberapa sebab yang dapat menyebabkan hal ini. Beberapa diantaranya adalah karyawan merasa waktu kerja yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya, beban kerja yang melebihi kemampuan individu, kurangnya motivasi, dan sulit untuk berkonsentrasi saat bekerja sehingga menghambat karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden beberapa merasa tidak nyaman jika atasan mengawasi mereka saat bekerja, ada pula yang mengatakan bahwa ada peraturan yang tidak cocok dengan kebiasaan para karyawan. Pengawasan memiliki implikasi atau fungsi sebagai umpan balik atas prestasi karyawan dalam perusahaan. Pengawasan yang dilakukan terlalu ketat atau terlalu santai akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik pada kinerja karyawan. Karyawan yang diawasi secara terus-menerus akan merasa tidak

nyaman dalam bekerja dan akan timbul perasaan bahwa kemampuannya tidak cukup memadai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan karyawan yang pengawasannya kurang akan merasa bahwa pekerjaannya kurang mendapat perhatian dan timbul perasaan enggan untuk bekerja secara optimal dan akhirnya akan berdampak pada performanya di perusahaan.

b. Stres kerja

Dari tabel analisis stres kerja diperoleh hasil bahwa sebanyak 71,9% karyawan *outsourcing* bagian *feed* PT. X memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* mengalami berbagai kondisi di tempat kerja yang menyebabkan mereka mengalami stres kerja. Namun stres kerja tidak hanya ditimbulkan di tempat kerja saja, faktor di luar pekerjaan juga dapat menimbulkan stres yang kemudian terbawa ke tempat kerja. Ada beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja diantaranya adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas

jasa yang terlalu rendah serta masalah keluarga.<sup>(2)</sup>

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban angket stres kerja, diketahui bahwa gejala emosi dan perilaku merupakan gejala yang paling dirasakan perubahannya oleh karyawan yang kemudian mengacu pada stres kerja. Gejala emosi yang dialami oleh karyawan adalah tertekan karena pekerjaan dan lebih mudah marah tanpa sebab yang jelas. Gejala emosi lain yang dialami karyawan adalah tidak merasa cocok dengan rekan kerja dan merasa tegang saat berinteraksi dengan rekan kerja. Salah satu penyebab timbulnya gejala emosi pada karyawan adalah kecerdasan emosi yang belum dikelola dengan baik oleh masing-masing individu. Kecerdasan emosi yang ada pada seseorang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Di sisi lain bahwa individu yang mempunyai keterampilan kecerdasan emosi yang lebih produktif dan efektif dalam hal apapun akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.<sup>(5)</sup> Kecerdasan emosi

merupakan kemampuan yang sangat mendukung karyawan didalam pekerjaannya yang penuh tantangan serta persaingan diantara rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>(6)</sup>

Gejala perilaku yang paling dialami dalam kurun waktu sebulan terakhir adalah karyawan bingung dalam menghadapi pekerjaannya, merasa malas jika harus bekerja lembur, sulit berkonsentrasi saat bekerja, menunda pekerjaan yang harus diselesaikan dan meninggalkan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Perilaku yang timbul dari seseorang berdasar pada emosi yang ada pada dirinya. Seperti yang telah dijelaskan di atas, jika seorang individu memiliki kecerdasan emosi yang baik maka ia dapat mengatur dirinya baik perkataan maupun perbuatan yang dilakukan. Perilaku karyawan di tempat kerja berpengaruh pada kinerjanya karena semakin positif perilaku yang dibawa karyawan ke tempat kerja akan menimbulkan motivasi positif untuk bekerja dengan baik dan maksimal.

## 2. Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji regresi logistik didapatkan p value uji Wald (Sig) sebesar  $0,261 \geq 0,05$ . Dengan asumsi ini maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian *feed* PT. X. Dari tabel silang diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah ternyata memiliki kinerja yang rendah. Hasil tabel silang antara stres kerja dan kinerja juga menunjukkan sebagian besar karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki kinerja yang rendah, tetapi stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011) yang mengatakan bahwa bila tingkat stres rendah atau tidak ada maka pekerjaan tersebut tidak akan menimbulkan tantangan bagi karyawan, dan prestasi kerja serta kinerja cenderung rendah.<sup>(4)</sup> Teori lain yang dikemukakan oleh Suprihanto (2003) juga mengatakan bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat kinerja yang rendah (tidak optimum).<sup>(7)</sup>

Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian *feed* PT. X. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Noviandri pada tahun 2007 yang menyatakan bahwa stres kerja tidak nyata pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Jakarta Timur. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah karyawan memiliki tingkat stres kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja rendah. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak menimbulkan tantangan yang membuat karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka setiap hari. Sehingga menimbulkan kebosanan pada karyawan.<sup>(8)</sup> Penelitian lain yang dilakukan oleh Dwi Septianto pada tahun 2010 juga menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pataya Raya Semarang. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah karakteristik responden yang hampir sama yaitu tingkat pendidikan responden, jenis pekerjaan responden yang langsung berhubungan dengan kegiatan operasional pabrik, dan kondisi lingkungan kerja yang hampir sama.<sup>(9)</sup>

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

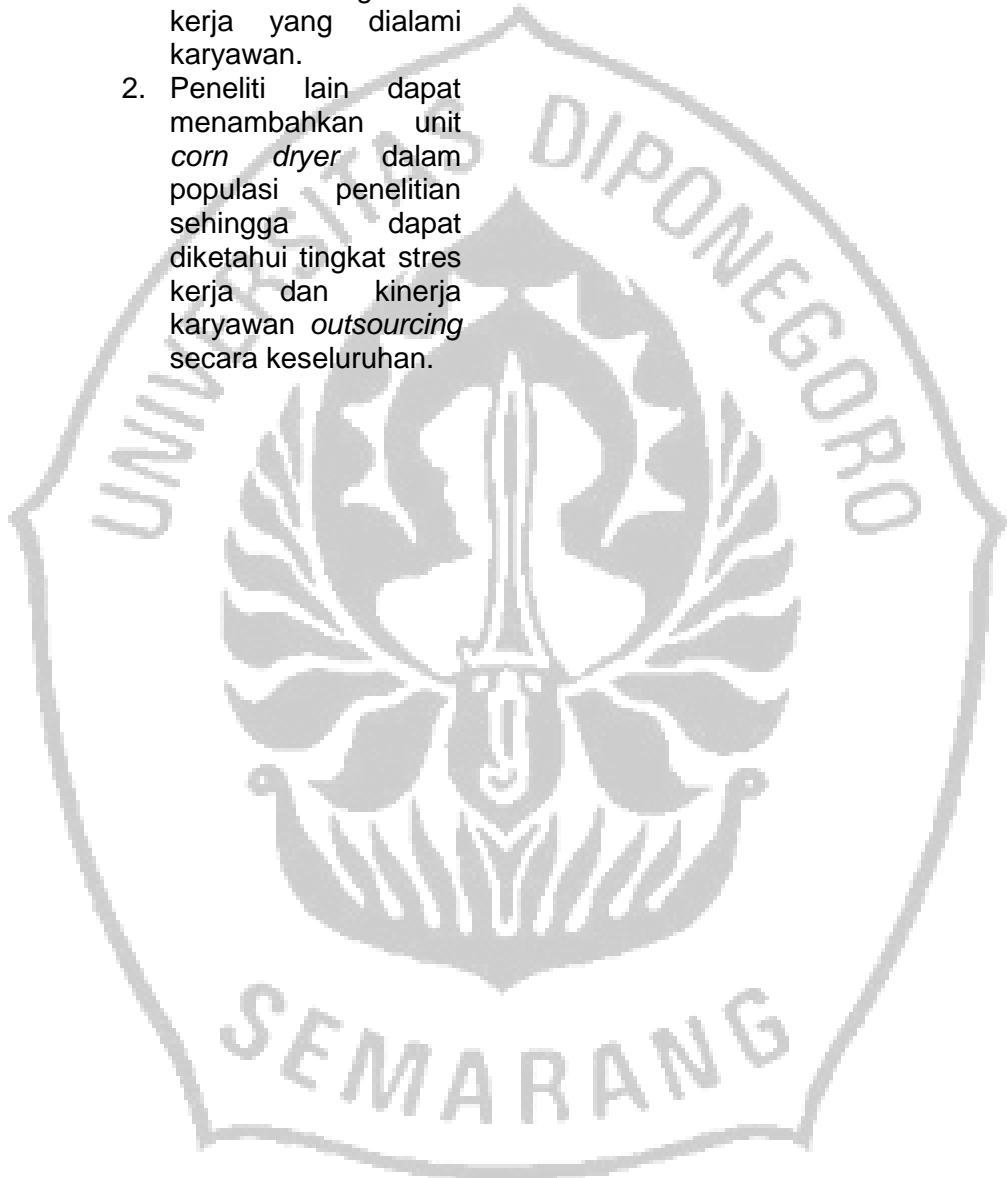
- a. Berdasarkan hasil analisis tabel univariat, responden yang memiliki tingkat stres kerja rendah sebanyak 28,1% dan responden yang memiliki tingkat stres kerja tinggi sebanyak 71,9%.
- b. Untuk variabel kinerja karyawan didapatkan hasil sebanyak 70,2% responden memiliki kinerja rendah, sedangkan sisanya sebanyak 29,8% responden memiliki kinerja tinggi.
- c. Analisis bivariat pengaruh stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi sebagian besar memiliki kinerja yang rendah.
- d. Hasil uji statistik menggunakan uji regresi logistik diperoleh p value uji Wald (Sig) sebesar  $0,261 \geq 0,05$  yang artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Maka dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian *feed* PT. X.

### 2. Saran

- a. Bagi PT. X
  1. Membuat poster dengan bahasa dan gambar sederhana yang berisikan penjelasan mengenai *job description* yang menjadi tanggung jawab karyawan.
  2. Mengadakan kegiatan rekreasi atau *outbound* yang dapat memperlerat hubungan antar karyawan *outsourcing*.
  3. Memberikan *reward* kepada karyawan *outsourcing* bagian *feed* yang memiliki kinerja yang baik. *Reward* dapat berupa barang pakai atau uang.
  4. Menyediakan kotak saran yang diletakkan di area kerja bagian *feed* untuk menampung keluhan atau masalah yang dimiliki karyawan *outsourcing*.
- b. Bagi Karyawan *Outsourcing* Bagian *Feed* PT. X
  1. Memanfaatkan media sosial seperti *facebook*, *line* atau *whatsapp* untuk membentuk forum komunikasi yang beranggotakan karyawan *outsourcing* untuk saling bertukar pendapat dan saling berkomunikasi rutin. Atau mengadakan kegiatan yang melibatkan kebersamaan seperti piknik bersama.
  2. Memanfaatkan fasilitas kotak saran yang disediakan perusahaan untuk menemukan solusi dari masalah yang dimiliki karyawan *outsourcing*.

c. Bagi Peneliti

1. Peneliti lain dapat menambahkan metode observasi lapangan dan wawancara untuk mengetahui lebih dalam tentang stres kerja yang dialami karyawan.
2. Peneliti lain dapat menambahkan unit *corn dryer* dalam populasi penelitian sehingga dapat diketahui tingkat stres kerja dan kinerja karyawan *outsourcing* secara keseluruhan.





**DAFTAR PUSTAKA**

- 1999.
1. Veitzhal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo; 2004.
  2. Robbins P S. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga; 2002.
  3. Syafarudin A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta; 2004.
  4. Handoko HT. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta; 2011.
  5. Goleman. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 1999.
  6. Shapiro. *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 1997.
  7. Suprihanto J. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN; 2003.
  8. Noviandri R. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur 13000)*. Institut Pertanian Bogor; 2007.
  9. Septianto D. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang)*. Universitas Diponegoro; 2010.