

## **PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SENTOSA DI BANDAR LAMPUNG**

Yuliana Yamin<sup>(1)</sup>, Kuswarak<sup>(2)</sup>

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
yulianayamin0607@gmail.com<sup>1</sup>, kuswarak23@gmail.com<sup>2</sup>

### **Abstrak.**

Bagi seorang pemimpin, tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah tekanan yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Kinerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara kinerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*). Rumusan dalam penelitian ini adalah "Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa?" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sentosa yang berjumlah 42 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 38,569 nilai tersebut jika dibandingkan dengan t tabel dimana  $dk = n-2$  yaitu  $42-2=40$  dengan taraf kesalahan 5% nilai t tabel adalah 2,020 dengan nilai  $sig < 0.05$ . Hal ini berarti hipotesis alternatif  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa.

**Kata kunci:** Tekanan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract.**

*For a leader, the pressures exerted on an employee must be related to whether the pressure caused by these pressures is still normal. Performance is the result of the interaction between performance, abilities, and opportunities (opportunities). The formulation in this study is "Is there an effect of work pressure on employee performance at CV. Sentosa?" This study aims to determine the effect of work pressure on employee performance at CV. Sentosa. The data collection techniques used in this study were observation, interviews and questionnaires. The population in this study were all employees of CV. Sentosa, amounting to 42 employees. The method used in this research is a quantitative method with simple linear regression analysis techniques. Based on the results of the analysis, it is obtained that the t value is 38.569, this value when compared with the t table where  $dk = n-2$  is  $42-2 = 40$  with an error level of 5%, the value of t table is 2.020 with a sig value  $< 0.05$ . This means that the alternative hypothesis  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. This means that there is a positive and significant influence between work pressure on employee performance at CV. Sentosa.)*

**Keywords:** Work Pressure, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Menurut Fahmi tekanan adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.(Fahmi 2013)

Menurut Rivai tekanan sebagai suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, kelelahan ketegangan

panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Tekanan yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.(Rivai 2004)

Tekanan yang berlebihan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaliknya tekanan yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak berkinerja untuk berprestasi. Adapun tekanan yang dapat kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya di dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaannya. (Bimantoro and Noor 2012)

Kenyataan yang menunjukkan bahwa dewasa ini perkembangan yang semakin pesat di seluruh aspek kehidupan. Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan tekanan kerja. Tekanan merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu.

Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Simora kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. (Simora 2006)

Menurut Dessler yang dikutip Bimantoro dan Noor kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Bimantoro and Noor 2012)

Menurut Tri Wartono kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai

seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. (Wartono 2017).

Dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak yang dikutip oleh Devi yakni:

1. faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial pada manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan

motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. (Devita 2017)

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwasanya tekanan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan CV. Santosa masih merasakan tekanan-tekanan dalam bekerja, tekanan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya; harus menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang mendesak, tuntutan kerja yang tinggi, pola kepemimpinan yang belum menekankan kemampuan manajerial seorang pemimpin, otoritas yang tidak memadai sehingga dapat menimbulkan tekanan kerja, sering terjadinya konflik kerja antara karyawan, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang mengalami tekanan dalam kerja meliputi penyelesaian selisih paham yang terjadi dengan atasan, ketidakcocokan sistem kerja yang diberikan, dan kenyamanan dengan gaya kepemimpinan atasan. Faktor-faktor tersebut akhir-akhirnya dapat menyebabkan kinerja akan merosot dan tidak optimal.

Walaupun perusahaan telah memiliki karyawan dengan baik berdasarkan pada kemampuannya, yang telah dilengkapi dengan latihan yang relevan, disertai dengan peralatan yang tepat, akan tetapi kinerja juga harus dipertimbangkan agar hasil kerja lebih optimal. Pemberian kinerja terhadap para karyawan merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam fungsi integrasi. Dengan kinerja ini, diharapkan para karyawan mau memberikan kontribusinya secara konsisten dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tempat mereka bekerja.

Pemberian kinerja terhadap para karyawan merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam fungsi integrasi. Dengan kinerja ini,

diharapkan para karyawan mau memberikan kontribusinya secara konsisten dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tempat mereka bekerja. Berikut ini adalah jumlah karyawan CV. Santosa periode bulan September sampai dengan Desember 2018.

**Tabel 1.** Jumlah karyawan pada CV. Santosa di Bandar Lampung, tahun 2018.

Jabatan	Karyawan (orang)
Direktur	1
Wakil Direktur	1
Bagian Personalia	3
Bagian Produksi	30
Bagian Pemasaran	3
Bagian Keuangan	2
Keamanan	2
Keseluruhan	42

Dari tabel 1 diketahui tingkat kehadiran karyawan sampai dengan Desember 2018 cukup rendah hal ini dimungkinkan karena adanya tekanan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan, sehingga akan menjadi kendala dalam suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan.

Selain tingkat kehadiran karyawan, penilaian prestasi juga dapat dijadikan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan karyawan yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Eko Sasono dan Dwi yang berjudul Analisis Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Para Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang hasil analisis data diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,846 atau 84,6 persen. Sehingga dikatakan bahwa 84,6% variasi variabel terikat yaitu kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Kauman, Kabupaten Batang dapat diterangkan oleh variabel-variabel

bebas. Sedangkan sisanya (15,4 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Hasil uji hipotesis baik parsial maupun simultan menunjukkan hasil analisis bahwa semuanya mendukung hipotesis H1, H2 dan H3 dan H4. (Sasono and Purwaningsih 2015)

Penelitian lain oleh Trisnowati Josiah, Novalia dan Ade Dwi Wulandari yang berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung. Dari penelitian ini peneliti tertarik untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni tekanan kerja. (Josiah and Novalia 2019).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Tri Wartono menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. (Wartono 2017)

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sentosa Di Bandar Lampung

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Fokus permasalahan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa. Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah tekanan kerja dan variabel terikat (Y) Kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sentosa yang berjumlah 42 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana.

Data yang diperoleh melalui penelitian lapangan dianalisis menggunakan analisis kuantitatif yang didasarkan pada analisis statistik untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja (X) terhadap kinerja (Y). Penulis menggunakan rumus regresi linier sederhana dari Sugiyono (2008 : 204) sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y= Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

e= error term

X= Subjek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Reliabilitas  
Uji reliabilitas dilakukan pada 42 orang responden. Dari jawaban responden tersebut kemudian ditabulasikan untuk mendapatkan skor item dari masing-masing instrumen dan skor totalnya. Dari tabulasi data tersebut kemudian dihitung dengan menggunakan Alpha Cronbach dengan bantuan Program SPSS For Windows Release 21.0. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Reliabilitas Instrument Tekanan Kerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.911	10

Dari tabel hasil perhitungan tersebut didapat nilai alpha cronbach lebih besar dari pada nilai kritisnya ( $0.876 > 0,304$ ) maka semua instrumen reliabel.

**Tabel 3. Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.911	10

Dari tabel hasil perhitungan tersebut didapat nilai alpha cronbach lebih besar dari pada nilai kritisnya ( $0.881 > 0,304$ ) maka semua instrumen reliabel.

**Hasil Analisa Data**

Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. Regresi Linier Sederhana Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987a	.974	.973	.78107

a. Predictors: (Constant), Tekanan

Dari hasil di atas, pada tabel Model Summary di dapat hasil R2 sebesar 0,974, artinya ada pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97,4%, sedangkan yang 2,6% dipengaruhi oleh faktor lain

**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	907.502	1	907.502	1487.2	.000a
Residual	24.403	40	.610		
Total	931.905	41			

a. Predictors: (Constant), Tekanan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	.184		.156	.877
Tekanan	.999	.987	38.569	.000

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *Coefficients*, didapat nilai t hitung sebesar 38,569 nilai tersebut jika dibandingkan dengan t tabel dimana  $dk = n-2$  yaitu  $42-2=40$  dengan taraf kesalahan 5% nilai t tabel adalah 2,020 (Lampiran 4) dengan nilai  $sig < 0.05$ .

**Pembahasan**

Dari hasil penelitian diatas didapatkan hasil nilai alpha cronbach lebih besar dari pada nilai kritisnya ( $0.881 > 0,304$ ) maka semua instrumen reliabel. Selanjutnya nilai t hitung sebesar 38,569 nilai tersebut jika dibandingkan dengan t tabel dimana  $dk = n-2$  yaitu  $42-2=40$  dengan taraf kesalahan 5% nilai t tabel adalah 2,020 dengan nilai  $sig < 0.05$ . hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien Regresi variabel tekanan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oemar dan Gangga dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa besarnya korelasi (R) variabel stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,791 artinya hubungan/ korelasi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan adanya hubungan/korelasi yang bersifat kuat dan positif. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Dilihat dari nilai R Square yaitu 0,624 yang memberikan pengertian bahwa 62,4% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X), sedangkan sisanya 37,6% dijelaskan oleh faktor lainnya.(Oemar and Gangga 2017).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang kinerja pegawai. Perbedaanya peneliti membahas tentang tekanan kerja dan penelitian ini membahas tentang stress kerja, selain itu metode yang digunakan dalam penelitian Oemar dan Gangga adalah analisis korelasi sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dan pembahasan tentang penelitian terdahulu

bahwasannya stress kerja berhubungan dengan kinerja pegawai dan tekanan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan atau pegawai.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan tentang pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan diperoleh nilai t hitung sebesar 38,569 nilai tersebut jika dibandingkan dengan t tabel dimana  $dk = n-2$  yaitu  $42-2=40$  dengan taraf kesalahan 5% nilai t tabel adalah 2,020 dengan nilai  $sig < 0.05$ . Hal ini berarti hipotesis alternatif  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima Kasih kepada semua yang telah berkontribusi pada penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

**SARAN**

Sehubungan dengan telah selesainya penelitian ini dan sebagai tindak lanjut dari kesimpulan yang penulis uraikan diatas, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan beban kerja karyawannya, sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja dan tekanan kerja yang tinggi agar dapat bekerja dengan hasil yang maksimal.
2. Diharapkan pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi yang

tinggi kepada karyawannya agar karyawan lebih bersemangat dan efektif dalam bekerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Wartono, Tri. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4 No. 2: 15

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bimantoro, Wisnu, And Chimajah Noor. 2012. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Tonga Tiur Putra," 7.
- Devita, Maria. 2017. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru" 4 (2): 15.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Josiah, Trisnowati, And Novalia Novalia. 2019. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Penggerak Pkk Kota Bandar Lampung." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis* 4 (2): 95–102. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v4i2.471>.
- Oemar, Usailan, And Leo Gangga. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin." *Jurnal Ecoment Global* 2 (2): 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Penjualan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Sasono, Eko, And Dwi Purwaningsih. 2015. "Jurnal Stie Semarang, Vol 7, No 3, Edisi Oktober 2015 (Issn : 2252-826)" 7 (3): 20.
- Simora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.

