

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR REGIONAL III
PT. POS INDONESIA (PERSERO)
PALEMBANG**



ASLI *[Signature]* 30/8
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Skripsi oleh:
MEIDI RAIS PURNOMO
01011281621094
MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR REGIONAL III PT. POS INDONESIA (PERSERO)
PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Meidi Rais Purnomo
Nim : 01011281621094
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 17 Juli 2021



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota

: 8 Juli 2021



Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR REGIONAL III PT. POS INDONESIA (PERSERO)
PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Meidi Rais Purnomo
Nim : 01011281621094
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
2021.21

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 6 Agustus 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 6 Agustus 2021

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Wita Farida WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Penguji

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meidi Rais Purnomo
Nim : 01011281621094
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR REGIONAL III PT. POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 6 Agustus 2021

adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 7 Agustus 2021

Pembuat Pernyataan



Meidi Rais Purnomo

Meidi Rais Purnomo
NIM. 01011281621094

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Man Jadda Wajada

”Barangsiapa yang bersungguh - sungguh, ia akan berhasil”

Kepandaian adalah kelicikan yang menyamar, dan kebodohan adalah kebaikan yang bernasib buruk.

-Emha Ainun Nadjib-

Terbentur, terbentur, terbentur, dan terbentuk.

-Tan Malaka-

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Orangtuaku tercinta (Cik Aman dan Kartini)
2. Saudari – saudariku (Lusiana Charli, S.Pd, Almh. Sonia Agustin, dan Dafina Khanza Azzahra)
3. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang”.

Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tentunya selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai macam kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Indralaya, 7 Agustus 2021

Penulis



Meidi Rais Purnomo
NIM. 01011281621094

UCAPAN TERIMA KASIH

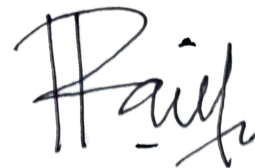
Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan telah memberikan dukungan baik moril dan materil dalam penulisan skripsi ini. Perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar – besarnya kepada yang terhormat :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi hingga tahap ini. Rasa syukur tak hentinya penulis ucapkan atas doa – doa yang telah terkabulkan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas Thamrin., S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah mendukung dan memberikan waktu untuk membantu dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas nasihat, saran dan ilmu – ilmu yang telah ibu berikan.
7. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas waktu yang sudah ibu luangkan dan kesabaran dalam membimbing penulis melakukan penelitian ini.
8. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Penguji penulis, terima kasih atas bantuannya yang sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang sangat membangun dalam skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

10. Bapak Cik Aman dan Ibu Kartini, orangtuaku tersayang yang selalu memberikan cinta, pengertian dan pengorbanan serta tetes air mata dan telah membesarkan dan mendidikku sampai saat ini.
11. Teman – teman Kantin Lestari (Kak Acik, Kak Iwa, Bang Ferdy, Kak Ejong, Kak Ibeng, dan lain – lain), teman - teman Manajemen 2016 (Ajik, Hansen, Agung, Endi, Deo, Rizky, Tama, Jodi, Anjas, Ari, dan Setyo), serta Manajemen 2017 (Yoseva Florensa) yang telah memberikan dukungan dan warna warni kehidupan kampus.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Indralaya, 7 Agustus 2021

Penulis



Meidi Rais Purnomo
NIM. 01011281621094

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR REGIONAL III PT. POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG

Oleh :

Meidi Rais Purnomo

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si; Wita Farla WK, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 orang dengan responden sebanyak 85 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Dari aspek – aspek yang telah diteliti sebaiknya manajemen perusahaan lebih memperhatikan lagi aspek – aspek yang dapat mempengaruhi stres kerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF REGIONAL OFFICE III PT. POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG

By:

Meidi Rais Purnomo

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si; Wita Farla WK, S.E., M.M

This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at Regional Office III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. This study uses quantitative methods with a questionnaire as a research instrument. The population in this study amounted to 85 people with 85 respondents using saturated sampling technique. The data analysis technique used is simple linear regression. Based on the results of the analysis concluded that work stress has a negative and significant effect on employee performance at Regional Office III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. From the aspects that have been studied, the company's management should pay more attention to aspects that can affect work stress so that employee performance increases.

Keywords : Work Stress, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Meidi Rais Purnomo
Nim : 01011281621094
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR REGIONAL III PT. POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Wita Farla W.K, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Meidi Rais Purnomo
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung, 30 Mei 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Dusun II Kel. Simpang Tanjung Kec. Belimbing,
Muara Enim
Alamat E-mail : meidirais@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2004 – 2010 : SDN 4 Simpang Tanjung
Tahun 2010 – 2013 : SMPN 4 Gunung Megang
Tahun 2013 – 2016 : SMAN 1 Gunung Megang
Tahun 2016 – 2021 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Anggota *Public Relation* IKAMMA FE UNSRI (2017 – 2018)

PENGALAMAN KERJA

1. *Driver* di PT. Karya Anak Bangsa
2. *Documentary* sensus penduduk desa

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
STUDI PUSTAKA	9
2.1 Stres Kerja	9
2.1.1. Jenis – Jenis Stres	10
2.1.2. Penyebab Stres Kerja.....	12
2.1.3. Indikator Stres Kerja.....	16
2.1.4. Tahapan Stres.....	17
2.1.5. Tingkat Stres	18
2.1.6. Dampak Stres Kerja.....	19
2.2. Kinerja Karyawan.....	21
2.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21
2.2.2. Indikator Kinerja Karyawan	24
2.3. Hubungan antara Variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	25
2.4. Penelitian Terdahulu.....	26
2.5. Kerangka Pemikiran	32
2.6. Hipotesis	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	34
3.2. Rancangan Penelitian	34
3.3. Jenis dan Sumber Data	34
3.3.1 Jenis Data	34
3.3.2 Sumber Data	35
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4. Penentuan Populasi Dan Sampel.....	36

3.4.1. Populasi.....	36
3.4.2. Sampel	36
3.5. Teknik Analisis Data	37
3.5.1. Uji Instrumen Penelitian	37
3.6. Uji Statistik.....	38
3.6.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	38
3.6.2 Uji Korelasi (r).....	38
3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	39
3.6.4 Uji t (Parsial).....	39
3.7 Definisi Variabel dan Operasionalisasi	40
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1 Profil Perusahaan	42
4.1.2 Budaya Perusahaan	44
4.2 Hasil Penelitian.....	45
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	45
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	48
4.3 Hasil Uji Instrumen	54
4.3.1 Hasil Uji Validitas	54
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.4 Hasil Uji Statistik	57
4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	57
4.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	59
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V.....	63
KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Barang Masuk dan Keluar Periode Agustus 2019 – Juli 2020 Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.....	4
Tabel 1. 2 Jam Kerja Karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.....	5
Tabel 1. 3 Absensi Karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang Periode Agustus 2019 – Juli 2020.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Tedahulu.....	26
Tabel 3. 1 Skala pengukuran yang digunakan	36
Tabel 3. 2 Populasi Karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.....	36
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	46
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Lama Kerja.....	47
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden.....	48
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linear Sederhana	57
Tabel 4. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	58
Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien dan Determinasi (R ²).....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikansi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.....	43
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Pengelolaan adalah penyebaran berbagai sumber daya yang ada di organisasi untuk mewujudkan tujuan strategis. Penyebaran sumber daya dicerminkan dalam divisi kerja organisasi kedalam departemen – departemen dan tugas–tugas khusus, garis wewenang resmi, dan mekanisme dalam mengkoordinasi tugas–tugas organisasi yang beragam. Dalam kehidupan sekarang ini Sumber daya manusia menjadi peranan penting untuk menggapai visi dan misi perusahaan, karena kualitas manusia yang beragam sehingga diperlukan sumber daya manusia yang baik untuk mengelola sebuah perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut. (Daft, 2010: 64)

Sumber daya manusia dimasa kini dinilai sangat berperan dalam kemajuan suatu perusahaan, dimana perkembangan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Ketika perusahaan memerlukan karyawan yang baik, maka dilakukan banyak penyaringan dan penyerapan dengan tujuan keefisienan dalam pekerjaan suatu karyawan. Hal ini juga berbanding lurus dengan minimnya serapan lapangan kerja membuat karyawan berlomba memberikan kinerja terbaiknya, namun perusahaan sering memanfaatkan para karyawan karena sikap mereka yang telalu loyal terhadap perusahaan. (Dessler, 2015: 85)

Perusahaan akan melakukan cara dengan menekan karyawan bekerja lebih keras untuk meningkatkan angka produksi dan menekan biaya produksi. Padahal hal ini tidak boleh dilakukan karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Untuk itu, peran tenaga kerja harus dijaga dan dikembangkan sehingga bisa menghasilkan output yang optimal bagi perusahaan. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut manusia harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi, pendapatan yang tak sejalan dengan kebutuhan hidup bisa meningkatkan tingkat stres. Persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. (Dessler, 2015: 89)

Kesejahteraan karyawan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Apabila kesejahteraan yang diberikan kurang memuaskan karyawan maka akan mengganggu kinerja seorang karyawan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam bekerja sehingga tidak mungkin karyawan tersebut tidak terkena stres kerja. Stres dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan akibat adanya tuntutan-tuntutan tugas yang berlanjut sehingga tidak dapat mereka selesaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja muncul karena karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan dari pekerjaan. Seperti tidak mengetahui kejelasan apa yang menjadi tanggung jawab mereka. (Hasibuan, 2012: 187)

Keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan tidak adanya fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal-hal itulah yang dapat memicu timbulnya stres pada karyawan (Hasibuan, 2012: 202). Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan menurun. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. (Hasibuan, 2012: 203)

Objek yang di ambil dalam penelitian ini adalah Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang yang merupakan salah satu cabang dari PT. Pos Indonesia dimana perusahaan tersebut adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa komunikasi tulis, logistic, dan jasa keuangan dengan tujuan memberikan layanan terbaik bagi pemerintah ataupun masyarakat berbasis jejaring terintegrasi, terpercaya dan kompetitif. Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang terletak di Jalan Kapten A. Rivai No.63, 26 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Berikut adalah data – data pada Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang :

Tabel 1. 1 Jumlah Barang Masuk dan Keluar Periode Agustus 2019 – Juli 2020 Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang

Tahun	Bulan	Barang Masuk	Barang Keluar
2019	Agustus	344	344
2019	September	378	378
2019	Oktober	315	315
2019	November	321	321
2019	Desember	310	310
2020	Januari	287	287
2020	Februari	290	290
2020	Maret	260	260
2020	April	269	269
2020	Mei	312	312
2020	Juni	296	296
2020	Juli	301	301
Total		3683	3683

Sumber: Kantor Regional III PT. Pos Indonesia Palembang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 data barang masuk dan keluar pada Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang hampir setiap bulan terjadi peningkatan, namun sistem yang dipakai oleh perusahaan ini adalah sistem manual dalam hal pendataan masuknya barang dan keluarnya barang. Hal ini tentu masih kurang maksimal mengingat data yang harus diolah cukup banyak jika dilihat dari segi biaya dan waktu yang kurang efisien. Hal ini akan menjadi pemicu munculnya stres kerja yang terjadi pada pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai itu sendiri, karena pegawai juga mempunyai keterbatasan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 1. 2 Jam Kerja Karyawan Kantor Regional III PT.Pos Indonesia (Persero) Palembang

No	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat	Jam Lembur
1	Senin - Kamis	08.00 - 16.00 WIB	12.00 - 12.45 WIB	17.00 - 22.00 WIB
2	Jumat	08.00 - 16.00 WIB	11.30 - 13.00 WIB	17.00 - 22.00 WIB

Sumber: Kantor Regional III PT. Pos Indonesia Palembang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 jam kerja karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang mulai dari jam 08.00-16.00 sedangkan waktu istirahatnya jam 12.00-12.45. Karyawan hanya diberikan waktu selama 45 menit untuk beristirahat sehingga karyawan memiliki keterbatasan untuk melakukan aktivitas lain di waktu istirahat. Selain itu, adanya tuntutan untuk profesional serta jam tambahan untuk bekerja oleh atasan membuat karyawan kelelahan dalam bekerja yang mana hal ini akan berdampak pada kesehatan karyawan dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, dampak tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 3 Absensi Karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang Periode Agustus 2019 – Juli 2020

Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				Total
			Sakit	Izin	Cuti	Tanpa keterangan	
2019	Agustus	85	8	7	10	2	27
2019	September	85	9	9	12	1	31
2019	Oktober	85	3	2	9	0	14
2019	November	85	4	0	5	2	11
2019	Desember	85	3	2	11	0	16
2020	Januari	85	5	4	9	0	18
2020	Februari	85	7	5	7	0	19
2020	Maret	85	2	3	6	1	12
2020	April	85	4	2	9	0	15
2020	Mei	85	1	6	13	0	20
2020	Juni	85	5	6	3	0	14
2020	Juli	85	3	0	4	2	9

Sumber: Kantor Regional III PT. Pos Indonesia Palembang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 tingkat absensi karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang selalu mengalami perubahan pada periode Agustus 2019 – Juli 2020 dengan berbagai alasan. Dengan tingkat absensi yang relatif tinggi akan mempengaruhi tingkat pelayanan yang diberikan karyawan terhadap pengguna jasa. Selain itu dengan banyaknya jumlah absensi mengindikasikan bahwa para karyawan mengalami stres kerja yang diakibatkan seperti kelelahan, kejenuhan, tuntutan tugas yang menumpuk, dan lain sebagainya. Para karyawan sering mengalami tingkat stres yang berlebih pada akhir bulan, diakhir bulan biasanya karyawan dipacu untuk bekerja lebih dari 12 jam karena dihadapkan dengan pencapaian target dan laporan yang terlalu berat sehingga memicu stres dan berakibat kemalasan pada awal bulan berikutnya.

Menurut hasil wawancara yang saya lakukan pada sejumlah karyawan pada Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang, beberapa karyawan juga merasa dibuat bingung karena tuntutan pekerjaan dari atasan terkadang melampaui batas kemampuan karyawan, karyawan diuntut untuk melakukan pekerjaan lebih dari satu yang diluar deskripsi pekerjaan mereka. Hal ini tentu saja dapat memicu terjadinya stres kerja karena adanya ambiguitas kerja pada karyawan yang akan membuat karyawan merasa kebingungan pada saat melakukan pekerjaan, sehingga akan membuat kualitas kinerja karyawan akan menurun. Selain itu, stres yang dialami oleh sejumlah karyawan disebabkan karena adanya hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan.

Apabila stres kerja dapat ditangani dengan baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, tetapi jika stres kerja tidak mendapatkan perhatian akan sangat mengganggu pelaksanaan kerja sehingga tidak akan mendapatkan hasil yang baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Regional III PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan informasi mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian berupa kesimpulan dan saran memberikan masukan positif untuk kinerja perusahaan yang berhubungan dengan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Duta Karya (Jasa Parkir). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(1), 85–101.
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Asy'ary, A. P. M. H., Samdin, & Arsyad, L. O. M. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari. *Journal of Economic and Business*, 1, 75–80.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daft. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7986–8015.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2011), 1–10.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayatullah, R., & Handari, S. (n.d.). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II*. 271–285.
- Jayanti, R., & Maulidina. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04, 62–72.
- Lianasari, Wardoyo, P., & Santoso, D. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang*. 11(2), 172–197.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Noviansyah, & Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 9, 43–58.
- Rahayu, R., Remmang, H., & Saleh, H. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindo Shop Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI UNIBOS Makasar*, 3(005), 108.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robin, & Hoki, L. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press. *Jurnal Ilmiah Smart*, 5(3), 52–59.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septiana, A., Harini, S., & Sudarijati. (2018). The Effect Of Stress At Work And Leadership On The Performance Of Employees. *Jurnal Sosial Humaniora*, 9, 34–47.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutopo, A. H. (2010). *Terampil Mengolah Data Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, K., Rahadhini, M. D., Suddin, A., & Riyadi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan PT. Indaco Warna Dunia Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 217–229.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Bisnis*, 31(1).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 221–228.
- Widarta. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 91.
- Zunaidah, Nengyanti, & Hadjri, M. I. (2019). Work Stress , Job Satisfaction , And Turnover Intention : Case Study On Regional Development Banks In Southern Sumatera. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(07), 583–586.