

ANALISIS TINGKAT STRESS KERJA DI MASA PANDEMIC COVID-19 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PARDIC JAYA CHEMICALS

Asep Sugara¹⁾, Edy Trianto²⁾

Dosen STISIP Yuppentek Tangerang

¹asepsugarastisip@gmail.com dan ²edytrianto1992@gmail.com

ABSTRACT

The title of this research is the Analysis of the Level of Work Stress in the Covid-19 Pandemic Period on Employee Performance at PT. Pardic Jaya Chemicals. The purpose of this study was to determine the pattern of the relationship between work stress during the Covid-19 Pandemic and employee performance at PT. Pardic Jaya Chemicals. The research method used is a quantitative method with the type of relationship that explains the relationship between job stress and employee performance at PT. Pardic Jaya Chemicals. Data analysis with correlation analysis, determination analysis and regression analysis, where the data source is the respondent's answer to the questionnaire they received, with a sample size of 72. The existence of employee work stress based on the results of linear regression analysis turned out to be responded negatively, where the greater the value of employee work stress, the lower the employee's performance, which follows the linear line equation model of sebesar = $-10.224 + 0.533X$. This regression line equation model is a strengthening factor for company policies in controlling employee work stress during the Covid-19 pandemic.

Keywords: work stress, employee performance and pandemic covid-19

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Analisis Tingkat Stress Kerja di Masa Pandemic Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pola hubungan antara stress Kerja di Masa Pandemic Covid-19 dengan kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis hubungan yang menjelaskan hubungan diantara stress kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals. Analisis data dengan analisis korelasi, analisis determinasi dan analisis regresi, dimana sumber datanya adalah jawaban responden atas angket yang diterimanya, dengan ukuran sampel sebesar 72. Adanya stress kerja karyawan berdasarkan hasil analisis regresi linear ternyata direspon negatif, dimana semakin besar nilai stress kerja karyawan akan semakin menurunkan kinerja karyawan, yang mengikuti model persamaan garis linear sebesar $\hat{Y} = -10,224 + 0,533X$. Model persamaan garis regresi ini menjadi faktor penguatan kebijakan perusahaan dalam mengendalikan stress kerja karyawan di masa pandemic Covid-19.

Kata Kunci : stress kerja, kinerja karyawan dan pandemic covid-19

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 dunia dibuat terkejut dengan ditemukan virus Corona versi baru di Wuhan negara China yang sangat mematikan, dan telah mengakibatkan kematian dari sejumlah warganya. Langkah Pemerintah China untuk mengisolasi Kota Wuhan terbukti tidak efektif untuk menanggulangi penyebaran virus Corona ke seluruh dunia dan pada bulan Februari WHO menetapkan bahwa virus Corona menjadi wabah (pandemic Covid-19) yang penyebarannya sangat cepat ke seluruh dunia. Indonesia sendiri pada akhir Februari sudah menemukan beberapa orang yang sudah terinfeksi virus Corona dan pada akhirnya pada pertengahan bulan Maret tahun 2020 Pemerintah Indonesia menetapkan beberapa daerah seperti Jabodetabek untuk menerapkan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar).

Sampai dengan saat ini di penghujung Bulan Desember wabah Covid di Indonesia bukannya menurun malah kian bertambah. Keberadaan wabah Covid-19 ini tidak hanya menyerang kesehatan manusia termasuk melumpuhkan sektor perekonomian di Indonesia. Presiden Jokowi sendiri pada tanggal 5 Nopember tahun 2020 telah menetapkan bahwa Indonesia telah memasuki resesi ekonomi dengan pertumbuhan ekonomi nasional mencapai minus 5,32%. Dampak kondisi ini terlihat dengan ditutupnya beberapa perusahaan yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja dan peningkatan angka pengangguran.

Pada masa Pandemic Covid-19 di Indonesia, khususnya di wilayah Tangerang yang sudah mewabah pada awal bulan Maret tahun 2020, sudah menimbulkan stress kepada seluruh kalangan masyarakat, termasuk mereka yang bekerja di sektor industri. Akibat Pandemic Covid-19 PT. Pardic Jaya Chemicals yang berdomisili usaha di wilayah Kota Tangerang telah merumahkan sebagian tenaga kerjanya, terutama karyawan yang berstatus karyawan harian.

Dengan adanya bayang-bayang PHK tekanan mental karyawan menjadi semakin tinggi, sehingga berdampak pada stress kerja. Tingkat stress kerja yang tinggi terhadap karyawan ini berdampak pada kinerja karyawan, salah satunya karyawan tidak fokus pada pelaksanaan kerja sehingga produktivitas dan kinerja karyawan menjadi menurun.

Tingkat stress kerja karyawan ini selain dipengaruhi oleh penyebaran Covid-19 yang kian hari kian meningkat juga dipengaruhi oleh adanya penetapan Undang-Undang Cipta Kerja atau *Omny Buslaw* di awal Oktober oleh DPR RI. Hal ini terbukti di minggu kedua oktober dengan maraknya demonstrasi mogok kerja oleh buruh dan demonstrasi dari kalangan mahasiswa dan pelajar di seluruh Indonesia yang menolak penetapan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan meningkatnya stress kerja karyawan, menurut peneliti sangat menarik untuk diteliti lebih jauh terutama kaitannya dengan kinerja karyawan.

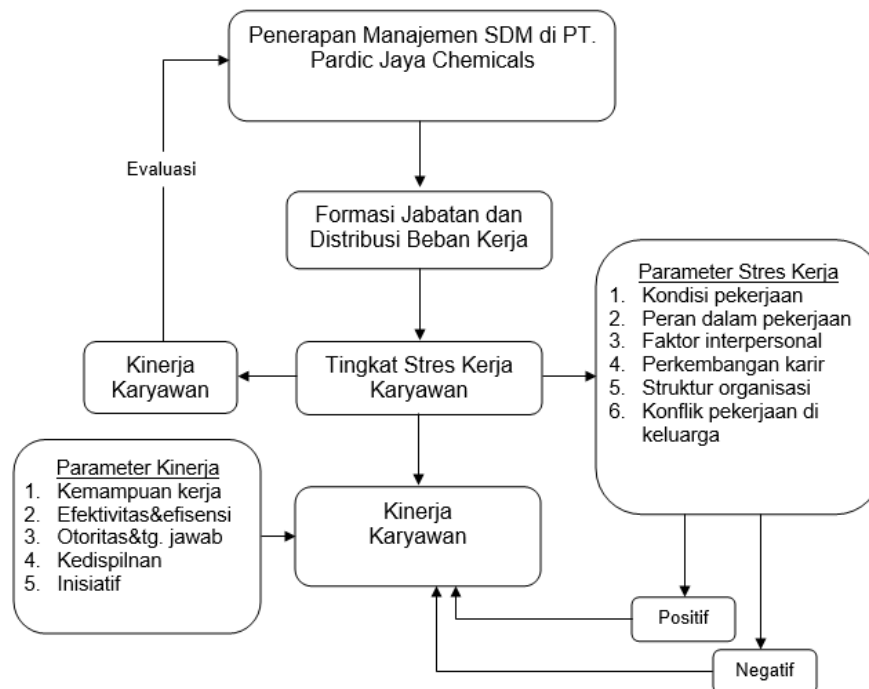
Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimanakah hubungan antara stress Kerja di Masa Pandemic Covid-19 dengan kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals ? Adapun tujuan

penelitiannya adalah untuk mengetahui pola hubungan antara stress Kerja di Masa Pandemi Covid-19 dengan kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian dapat diilustrasikan seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pardic Jaya Chemicals dari mulai *top management* (direksi), *middle management* (manajer dan kepala bagian) serta *lower management* (staf dan buruh/ karyawan biasa).

Pada penelitian ini, untuk menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan rumus dari Slovin

(Umar Husein, 2003 : 78), yaitu :
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
, dimana n adalah sampel, N merupakan ukuran populasi, dan e adalah persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Untuk nilai e ini peneliti coba menghitung beberapa kemungkinan, sehingga diperoleh sebuah ukuran sampel terjangkau, yang hasilnya sebagai berikut ini : Jika e sebesar 10 % maka nilai $n = 71,2831 \approx 72$ responden.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Secara operasional stress kerja diposisikan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan karyawan sebagai variabel terikat. Pada tabel berikut dapat dilihat operasional dari variabel penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Parameter	No. Soal
1.	Stress Kerja	Kondisi pekerjaan	1 – 2
		Peran dalam pekerjaan	3 – 4
		Faktor interpersonal	5
		Perkembangan karir	6-7
		Struktur organisasi	8
		Konflik pekerjaan di keluarga	9 – 10
2.	Kinerja Karyawan	Kemampuan kerja	1 – 2
		Efektivitas dan efisiensi kerja	3 – 4
		Otoritas dan tanggung jawab	5 – 6
		kedisiplinan	7 – 8
		Inisiatif	9 – 10

Hipotesis Penelitian

Dengan memperhatikan uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis hipotesis penelitiannya, yaitu : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stress kerja di masa pandemic Covid-19 terhadap kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals”

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Untuk mengumpulkan data penelitian, dipergunakan angket penelitian dengan dasar pedoman dari tabel operasionalisasi variabel dan dibagikan kepada 72 responden untuk diisi sebagai dasar data analisis.

Teknik Analisis Data Penelitian

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari jawaban responden atas angket yang mereka terima, maka teknik analisis yang digunakan terdiri dari : 1) analisis koefisien korelasi, 2) analisis koefisien determinasi dan 3) analisis regresi linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Persyaratan Analisis Data

Terdapat empat pengujian persyaratan analisis data, dimana hasil pengujiannya dapat dijelaskan sebagaimana berikut :

a. Uji Validitas Data

Hasil uji validitas data dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas Data Variabel Stress Kerja

No.Item	Koefisien Korelasi		Keterangan
	Stres Kerja	Kinerja	
1.	0,522	0,515	Valid
2.	0,521	0,457	Valid
3.	0,453	0,398	Valid

4.	0,424	0,489	Valid
5.	0,466	0,392	Valid
6.	0,427	0,402	Valid
7.	0,505	0,378	Valid
8.	0,680	0,621	Valid
9.	0,367	0,472	Valid
10.	0,539	0,418	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Nilai korelasi untuk setiap butir soal pada variabel stress kerja dan variabel kinerja karyawan, yang hasilnya semua nilai korelasinya lebih besar daripada nilai kritis yang validitas (0,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden terhadap setiap butir soal dalam kuesioner dinyatakan valid, dapat disertakan dalam pengujian lanjutan.

b. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reabilitas instrumen dilakukan dengan internal *consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*. Untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data pada tabel 3, dapat diketahui bahwa secara berturut-turut hasilnya adalah stress kerja nilai korelasi *Spearman Brown*nya sebesar 0,742, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,396. Dengan hasil analisis ini, dapat diketahui bahwa seluruh nilai korelasi *Spearman Brown* masing-masing variabel nilainya jauh lebih besar dari nilai kritisnya (0,3), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data hasil dari jawaban responden dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Reliabilitas Data Variabel Penelitian

No.	Variabel	Korelasi	Spearman Brown	Nilai Kritis	Kesimpulan
1.	Stress Kerja	0,632	0,784	0,3	Data Reliabel
2.	Kinerja	0,278	0,412	0,3	Data Reliabel

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

c. Uji Normalitas Data

Adapun pengujian normalitas data, hasil perhitungannya terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Normalitas Data Variabel Penelitian

	Stress Kerja	Kinerja
	72	72
Missing	0	0

Skewness	0.511	0.536
Std. Error of Skewness	0.320	0.324
Kurtosis	0.284	0.431
Std. Error of Kurtosis	0.481	0.488

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Berdasarkan data tabel 4, maka untuk mengetahui data dari tiap variabel menyebar normal atau tidak, maka dilakukan perhitungan dengan cara membagi nilai *skewness* (kemencengan kurva) dengan standar *error*nya dan nilai *kurtosis* (keruncingan kurva) dengan standar *error*nya. Apabila nilai hasil bagi antara nilai *skewness* dengan *kurtosis* berada pada kisaran nilai -2 sampai dengan +2, maka data dari variabel dapat disimpulkan menyebar normal.

Tabel 5.
Hasil Bagi Nilai Skewness dan Kurtosis

Komponen Uji	Stress Kerja	Kinerja
<i>Skewness</i>	1.5969	1.6543
<i>Kurtosis</i>	0.5904	0.8832
<i>Kesimpulan</i>	Normal	Normal

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Hasil perhitungan dalam tabel 5, memberikan interpretasi yang dapat disimpulkan bahwa untuk seluruh data variabel-variabel penelitian memiliki penyebaran data yang normal, karena nilai hasil bagi *skewness* dan *kurtosis* berada pada kisaran -2 sampai dengan +2.

d. Uji Linearitas Data

Pengujian linearitas data dipergunakan untuk mengetahui data variabel bebas (stress kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) memiliki hubungan data yang bersifat linear.

Tabel 6. Hasil Pengujian Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	(Combined)	1301.897	24	54.123	2.803	.001
	Between Groups	801.325	1	802.305	42.564	.000
	Deviation from Linearity	499.627	23	21.593	1.098	.231
	Within Groups	943.790	48	19.662		
	Total	2342.740	71			

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *linearity* (F) untuk hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 42,564 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan diantara data variabel bebas (stress kerja) dengan data variabel terikat (kinerja karyawan) adalah berhubungan secara linear dan memenuhi syarat untuk pengujian regresi linear sebab hasil pengujian linear menunjukkan signifikansi pada α kurang dari 5 % (0,000) atau mendekati nilai nol.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Produk Momen

Variabel	Keterangan	Stress Kerja	Kinerja
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	0,402
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N	72	72
Kinerja	Pearson Correlation	0,402	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N	72	72

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Pada tabel di atas hasil analisis antara variabel stress kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar sebesar 0,402 yang signifikan hasilnya pada selang kepercayaan 95 %, sebab hasil pengujian korelasi menunjukkan signifikansi pada α kurang dari 5 % (0,000). Sehingga untuk pengujian hipotesis yang menyatakan : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stress kerja di masa pandemic Covid-19 terhadap kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals”, kesimpulannya dapat diterima pada selang kepercayaan 95 %.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (stress kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Secara ringkas hasil analisis koefisien determinasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dirangkum ke dalam tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.402a	0.1616	0.349	4.50420

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai Rsquare adalah sebesar 0,1616. Nilai ini apabila dimasukan ke dalam rumus perhitungan koefisien determinasi maka hasilnya adalah sebesar 16,16 % (0,1616 x 100%), sebab Rsquare artinya adalah nilai kuadrat R. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel stress kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 16,16% dan sisanya sebesar 83,84 % dipengaruhi oleh faktor lain, di luar faktor variabel stress kerja, namun dalam penelitian ini keberadaan dari variabel epsilon tidak

dianalisis. Walaupun nilai pengaruhnya dapat dianggap kecil, akan tetapi tetap perusahaan telah mencoba mengendalikannya agar dampak terhadap kinerja karyawan tidak semakin membesar.

c. Hasil Uji Regresi Linear

Kegunaan uji regresi linear dalam penelitian ini salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (kinerja karyawan) apabila variabel bebasnya (stress kerja) diketahui. Persamaan garis regresi linear juga dapat dipergunakan untuk melihat pola hubungan diantara variabel stress kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji regresi linear dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Antara Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.224	2.204		5.314	0.000
X	0.533	0.082	0.402	5.522	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear yang terangkum dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pola hubungan diantara antara variabel stress kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dapat memenuhi persamaan garis regresi linear sebesar $\hat{Y} = -10,224 + 0,533X$. Hal ini memberikan interpretasi bahwa seiring dengan meningkatnya nilai variabel stress kerja (X) maka akan direspon negatif oleh variabel kinerja karyawan (Y). Dimana penurunan nilai kinerja karyawan ini sebesar 0,533 peningkatan dari nilai stress kerja ditambah 10,244 nilai konstantanya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : hipotesis penelitian dapat terbukti dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stress kerja di masa pandemic Covid-19 terhadap kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals. Dimana stress kerja diketahui mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 16,16% dan pola hubungan diantara stress kerja dan kinerja karyawan adalah negatif, yang berarti seiring dengan meningkatnya nilai variabel stress kerja (X) maka akan direspon negatif oleh variabel kinerja karyawan. Model persamaan garis regresi ini menjadi faktor penguatan kebijakan perusahaan dalam mengendalikan stress kerja karyawan di masa pandemic Covid-19.

REKOMENDASI

Rekomendasi yang dapat disampaikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Adanya kebijakan perusahaan yang memberhentikan sementara karyawan tidak tetap sejak bulan Maret tahun 2020 agar dapat menjadi perhatian khusus, dan disarankan agar perusahaan dapat memperkerjakan mereka kembali pada saat usai masa pandemic Covid-19 dan tidak mengeluarkan kebijakan untuk merekrut karyawan baru. Dengan demikian karyawan yang dirumahkan masih memiliki harapan untuk bekerja kembali di perusahaan dan sekaligus perusahaan dapat membantu pemerintah dalam rangka menurunkan pengangguran sebagai dampak penyebaran wabah virus corona.
2. Kebijakan perusahaan untuk mempertahankan jalannya usaha koperasi karyawan agar dapat dipertahankan dan dilakukan seleksi produk yang dijual. Koperasi karyawan yang biasanya menjual produk sembako dan barang konsumtif seperti Handphone, televisi, kulkas dan motor, agar dapat dihilangkan dan prioritas pada penjualan produk sembako. Hal ini menghindarkan karyawan untuk membeli produk bersifat kebutuhan sekunder dan lebih menekankan perilaku rajin menabung, sehingga memungkinkan karyawan memiliki cadangan keuangan pada masa Pandemic Covid-19 ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cushway Barry. 2002. *Organisasi Human Resource Management*. PT. Gramedia. Jakarta.
- David, Keith dan John W Newstrom. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Hermawan, Asep. 2006. *Penelitian Bisnis Pardigma Kuantitatif : Pedoman Praktis untuk Mahasiswa S1, S2 dan S3 Konsentrasi Pemasaran, Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Manajemen Operasional*. Grasindo. Jakarta.
- Jacinta, L. 2002. *Manajemen Stres Kerja*. Media Berlian. Tangerang.
- Manullang, Marihot. 2004. *Personal Management*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Triguno. 2017. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Golden Teravon. Jakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Raja Grafindo. Jakarta.