

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA EP CEPU (PEPC) REGIONAL 4 FUNGSI SUPPLY CHAIN MANAGEMENT (SCM)

Abchy Sundry¹, Herman², Erik Irawan Suganda³

^{1,2,3} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹abchy.sndry@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management*. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penggunaan kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat 40 sampel yang digunakan, dengan menggunakan metode penarikan sampel yaitu sensus. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai ambang signifikansi 0,05. Hubungan fungsional antara stres kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan persamaan $Y = 72,423 + (-0,525)X$ yg artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi $r = (-0,525)$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,348$, yang menunjukkan bahwa 34,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam stres kerja. Sisanya, sebesar 65,2%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4,507 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni 2,026 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,507 > 2,026$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Kata Kunci : Stres Kerja; Kinerja Karyawan; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to understand the influence of work stress on employee performance at PT Pertamina Ep Cepu (PEPC) Regional 4 Function Supply chain management. Data was collected through observation, interviews, and using questionnaires. In this research, 40 samples were used, using the sampling method, namely the census. The results of the hypothesis test show that there is a significant influence between work stress and employee performance, with a significance value obtained of 0.000, smaller than the significance threshold value of 0.05. The functional relationship between work stress and employee performance can be explained by the equation $Y = 72.423 + (-0.525)X$ that 34.8% of the variation in employee performance can be explained by variations in job stress. The remainder, amounting to 65.2%, can be explained by other factors not included in this research model. Based on the t_{count} value of 4.507 which is greater than t_{table} , namely 2.026 or the $t_{(count)} > t_{(table)}$ value of $4.507 > 2.026$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. Therefore, these findings indicate that work stress as an independent variable has a negative influence on employee performance as a dependent variable.

Keywords: Work Stress; Employee Performance; Work Stress; Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk dapat bersaing dalam industri, suatu perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat dan kompetitif. Sumber daya yang dibutuhkan untuk mengoperasikan perusahaan tidak dapat dianggap sebagai entitas terpisah, melainkan harus dipandang sebagai suatu kesatuan yang saling mendukung. Dalam konteks ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat signifikan. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga, dan karya. Seluruh potensi dari SDM ini memengaruhi usaha organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Meskipun teknologi dan informasi sangat canggih, dan perusahaan memiliki sumber daya finansial dan material yang melimpah, tanpa keberadaan SDM, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi dan informasi, betapa melimpahnya dana dan material, tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) adalah: Kemampuan, Pengetahuan, Desain Kerja, Kepribadian, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas, Disiplin, Komitmen, Stres kerja. Menurut Asih, G.L., dkk (2018) stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja terlihat dari gejala-gejalanya antara lain emosi yang tidak stabil, suka menyendiri, perasaan tidak tenang, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak mampu bersantai, cemas, gelisah, tegang, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, dalam Decynthia D ,C 2022)

Pada akhir tahun 2019, munculnya pandemi Covid-19 memaksa karyawan untuk melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*). Perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, perubahan tingkat kebutuhan hidup yang tidak biasa, dan masalah lainnya menuntut kemampuan dari para karyawan untuk menyesuaikan diri, baik secara fisik maupun psikologis. Jika karyawan tidak mampu beradaptasi dengan situasi tersebut, mereka mungkin mengalami tekanan yang dapat menyebabkan stres. Stres ini dapat berupa ketidakpastian tentang kondisi ekonomi dan kesehatan, serta kecemasan terkait langkah-langkah pencegahan Covid-19 seperti lockdown, karantina, dan penggunaan alat pelindung diri. Survei PPM Manajemen pada tahun 2020, yang dilaporkan melalui situs COMPAS.Com, menunjukkan bahwa 80% pekerja mengalami gejala stres selama pandemi Covid-19. Tingkat stres ini bervariasi dari sedang hingga berat, dengan mayoritas pekerja yang mengalami stres berada dalam rentang usia 25-45 tahun.

Pada pertengahan 2021 beberapa organisasi, perusahaan dan lembaga mulai memberlakukan bekerja dari kantor atau *work from office* (WFO), yang dimana karyawan diharuskan melakukan aktivitas di tempat kerja minimal 8 jam per hari. Untuk karyawan yang bekerja di kantor harus tetap memperhatikan dan mematuhi protokol kesehatan. Pekerja yang sebelumnya bekerja dari rumah (*work from home*) telah kembali bekerja di kantor (*work from office*). Selain itu, juga diterapkan model kerja *hybrid*.

Dikutip dari artikel kinobi.asia yang dipublikasikan pada tanggal 11 Mei 2022, beberapa tantangan yang dihadapi pegawai saat melakukan *work from office* antara lain kecemasan karyawan tinggi, kembalinya melakukan *work from office* membuat karyawan cemas akan kesehatannya dan juga kesehatan orang terdekatnya, semangat kerja karyawan juga cenderung menurun karena harus menjalani rutinitas siap-siap ke kantor. Kemudian karyawan akan menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan keadaan kerja yang berubah, yang dimana karyawan harus membangun rasa

nyaman saat kembali bekerja di kantor, harus memperhatikan kondisi fisik, beradaptasi kembali dalam melakukan sosialisasi dengan karyawan yang lain. Selain itu, bekerja di kantor berarti ada pimpinan yang langsung mengawasi pekerjaan di sekitar karyawan, *work from office* tidak fleksibel karena jam kantor sudah ditentukan dan semua pihak harus mematuhi dan menerima situasi kerja yang baru setelah melakukan *work from office* kembali.

Setiap perusahaan berharap agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kontribusi optimal dari karyawan diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi kinerja karyawan seringkali didasarkan pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat memiliki dampak negatif terhadap operasional perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu memantau perkembangan karyawan secara terus-menerus agar dapat mengatasi situasi yang muncul dan memastikan efisiensi dalam operasional perusahaan.

Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, penulis melakukan riset penelitian pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) yang berdiri pada tahun 2005 sebagai anak perusahaan PT. Pertamina EP dan tahun 2007 berubah status menjadi anak perusahaan PT PERTAMINA (PERSERO). PT Pertamina EP Cepu atau biasa disingkat menjadi PEPC adalah anak usaha Pertamina Hulu Energi yang bergerak dalam bidang Eksplorasi, Eksploitasi dan Produksi serta menjadi mitra aktif dalam mengelola Blok Cepu.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Cepu Regional 4 fungsi SCM

KETERANGAN		STANDAR MUTU KERJA (SMK) SCM		
Kriteria	Bobot	2020	2021	2022
6 – 8	Di atas Rata - Rata	13	20	27
5	Memenuhi Rata - Rata	22	12	6
1 – 4	Di Bawah Rata – Rat	5	8	7
Jumlah Karyawan		40	40	40

Sumber: PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 fungsi SCM (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat adanya penilaian kinerja karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 fungsi SCM. Seorang karyawan yang mendapatkan Klasifikasi Standar Mutu Kerja (SMK). Kriteria diatas rata-rata apabila mendapatkan bobot nilai 6-8. Pada tahun 2020 sebanyak 13 karyawan dan tahun 2021 memiliki kenaikan dengan 20 karyawan memenuhi rata-rata, serta diikuti dengan tahun 2022 dengan 27 karyawan.

Kriteria memenuhi rata-rata apabila mendapatkan nilai 5, tahun 2020 merupakan tahun terbanyak terdapat 22 karyawan yang memenuhi rata-rata dan tahun 2021 sebanyak 12 karyawan, serta tahun 2022 sebanyak 6 karyawan memenuhi rata-rata standar kerja mutu tersebut.

Pada tahun 2020 dengan kriteria dibawah rata-rata dengan bobot nilai 1-4 sebanyak 5 karyawan, pada tahun 2021 sebanyak 8 karyawan di bawah rata-rata di ikuti dengan tahun 2021 terdapat 7 orang karyawan di bawah rata-rata. Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan sesuai dengan perilaku kepemimpinan dan pencapaian *individual goal* (IG) serta adanya penilaian langsung dari pimpinan sesuai prosedur yang berlaku di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.

Perbandingan tersebut menggambarkan penilaian kinerja karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM dari tahun ketahun tidak selalu stabil dimana terkadang naik dan terkadang turun dalam setiap kategori setiap tahun, terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal dilihat dari bagaimana penilaian kinerja masi ada yang dibawah rata-rata pada tahun 2020 sebanyak 5 karyawan, 2021 meningkat sebanyak 8 karyawan dan tahun 2022 berkurang menjadi 7 karyawan. Untuk mengetahui apa alasan mengapa kinerja karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM kurang maksimal maka peneliti melihat kondisi stres kerja pada karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja.

PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM memiliki kebutuhan akan kinerja karyawan yang tinggi guna meningkatkan efektivitasnya dalam mencapai kinerja optimal. Meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor yang menghambat pencapaian kinerja yang optimal, di antaranya adalah stres kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh King dalam Asih, G.L., et al (2018), stres kerja merupakan kondisi yang timbul akibat ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan secara keseluruhan. Tekanan pikiran terkait dengan pekerjaan merupakan pengalaman stres kerja yang berhubungan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan. Konsep ini mencerminkan adanya situasi ketegangan atau tekanan yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan mental karyawan. Menindak lanjuti informasi tersebut peneliti melakukan Pra Survei terhadap karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Pra Survei Stres Kerja Karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 fungsi SCM.

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Tugas yang saya emban adalah bagian dari peran yang saya miliki.	20	100	-	0
2.	Saya mengalami stres ketika situasi berubah tiba-tiba dan saya tidak dapat menyesuaikan diri dengan cepat.	10	50	10	50
3.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga saya mudah merasa lelah dan tertekan.	8	40	12	60
4.	Saya harus mengerjakan berbagai macam pekerjaan secara bersamaan	18	90	2	10
5.	Saya merasa telah kehilangan daya tarik pekerjaan karena terasa monoton dan kurang menantang.	3	15	17	85
6.	Saya merasa kurang mendapat waktu istirahat yang memadai saat bekerja.	2	10	18	90

Sumber : Data Primer, diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil pra survei tentang stres kerja dari 20 responden menunjukkan bahwa 100% karyawan merasa ditekan oleh tuntutan peran mereka. Sebagian karyawan (50%) setuju bahwa perubahan tiba-tiba dapat menimbulkan stres jika mereka tidak dapat beradaptasi, sementara sebagian lainnya (50%) tidak sepenuhnya setuju. Meskipun 40% karyawan merasa bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan, mayoritas (60%) tidak merasakannya demikian. Sebagian besar karyawan (90%) mengakui bahwa mereka melakukan pekerjaan secara

bersamaan. Meskipun hanya 15% karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak menantang atau monoton, mayoritas (85%) tidak setuju. Terakhir, hanya 10% karyawan yang merasa tidak memiliki waktu istirahat yang cukup saat bekerja, sedangkan mayoritas (90%) merasa sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 2, hasil dari 20 responden menunjukkan bahwa rata-rata 50,8% dari mereka merasa mengalami stres, sedangkan 49,2% lainnya tidak merasakannya. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (50,8%) mengalami stres, sementara sekitar setengahnya (49,2%) tidak. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 dalam fungsi SCM.

Kajian Literatur & Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam keseluruhan operasi organisasi karena bertanggung jawab atas pengaturan, pengembangan, dan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memantau dan memperhatikan segala permasalahan yang terkait dengan keadaan, tugas, tanggung jawab, dan kondisi sumber daya manusia agar kelancaran operasional perusahaan dapat dipertahankan.

Menurut Kasmir (2019), Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan tenaga kerja dengan melalui proses perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pemberian imbalan, manajemen karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial hingga pengakhiran hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

Menurut Ichsan *et al.* (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan yang penting dalam konteks sebuah organisasi. Keputusan yang diambil oleh manajer tidak hanya mempengaruhi kesuksesan organisasi tersebut, tetapi juga berdampak pada perilaku, kinerja, dan keputusan karyawan, serta tingkat kepuasan mereka terhadap perlakuan yang adil. Hal ini akan memengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat krusial dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, manajemen karier, keselamatan, kesehatan, serta hubungan industrial. Faktor manusia dianggap sebagai aspek terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan setiap aspek terkait dengan kondisi, tugas, tanggung jawab, dan kondisi sumber daya manusia harus dipantau dan diperhatikan secara berkelanjutan oleh manajemen sumber daya manusia.

Kinerja Karyawan

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019), kinerja adalah evaluasi dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga menggambarkan prestasi seseorang dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Menurut Kasmir (2019), kinerja merujuk pada hasil dan tingkah laku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja individu (*Individual Performance*) kemungkinan besar akan berdampak pada peningkatan

kinerja perusahaan (*Coorporate Performance*), karena keduanya saling terkait dan memiliki hubungan yang erat.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja merujuk pada perbandingan hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan, mencakup aspek kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab, dan juga menekankan bahwa peningkatan kinerja perorangan dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu kinerja karyawan sebagai hasil kerja individual, baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab, sering disebut sebagai prestasi kerja menegaskan bahwa kinerja tinggi tercapai saat target kerja diselesaikan tepat waktu, sementara rendah jika melampaui batas waktu. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai etika.

Stres Kerja

Stres kerja adalah situasi dimana terjadi ketegangan yang menghasilkan ketidak seimbangan antara aspek fisik dan mental seseorang, yang berdampak pada emosi, kondisi, dan pola berpikir mereka. Orang yang mengalami stres kerja akan merasakan kegelisahan, sehingga mereka akan merasakan ketidak nyamanan, atau memperlihatkan sikap ketidak koperatif dalam bekerja. Stres di tempat kerja adalah masalah yang kritis dan akan semakin bertambah bagi para pekerja, karyawan perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan tekanan perasaan, dan pimpinan harus memerhatikan dan menyadari bahwa stres akan mempengaruhi kesehatan pada karyawan dan pada akhirnya mengganggu pada tingkat pekerjaan dan produktivitas kerja.

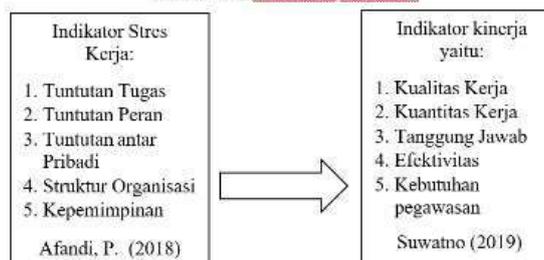
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saleh, L., M., *et.al* (2020), stres fisik dapat muncul dari berbagai faktor seperti rutinitas yang monoton, kurang tidur, pola makan yang tidak sehat, atau dampak dari kondisi kesehatan yang buruk. Selain itu, stres juga seringkali bersifat mental, seperti kekhawatiran terkait masalah ekonomi, gangguan kesehatan pada orang yang dicintai, ketidakpastian pensiun, atau peristiwa emosional seperti kehilangan pasangan atau kehilangan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Coulter, yang dikutip dalam karya Asih, G.L., *et al* (2018), stres merupakan respons negatif yang dialami oleh individu sebagai akibat dari beban atau tekanan yang berlebihan yang mereka hadapi, yang bisa berasal dari tuntutan, hambatan, atau kesempatan yang terlalu banyak.

Berdasarkan beberapa pendapat, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Stres kerja tidak hanya mencakup aspek fisik yang terkait dengan aktivitas dan kondisi tubuh, tetapi juga melibatkan komponen mental yang berkaitan dengan keadaan emosional dan psikologis individu, menciptakan suatu kondisi dinamis yang kompleks.

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1 yang dijabarkan yang disajikan sehingga konstelasi penelitian antara lain:

Gambar 2. 2 Konstelasi Penelitian



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan dan diuji secara empiris. Berdasarkan penelitian diatas maka penulis mempunyai paradigma dan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis : Diduga adanya pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan menggunakan metode *exploratory Survei*. Karakteristik masalah dalam penelitian ini termasuk dalam tipe korelasional karena menguji pengaruh antara kedua variabel melalui hipotesis. Dalam penelitian ini variabel *independent* adalah stres kerja, sedangkan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif.

Metode Penarikan Sampel bisa diartikan sebagai individu yang akan diseleksi dari keseluruhan individu. Mengacu pada Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi terkait. Populasi dalam penelitian yang dijalankan adalah bagian fungsi *Supply Chain Management* karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.

Dalam penelitian yang dijalankan ada sebanyak 40 orang yang menjadi sampel penelitian. Teknik sampling yang dimanfaatkan pada penelitian yang dijalankan adalah *Non-Probability Sampling* dengan metode *Sampling* Jenuh (sensus) yakni metode penarikan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Hasil dan Pembahasan

Untuk Hasil Analisis Data Uji validitas dalam penelitian yang dijalankan dengan $n=40$, dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus $df= n - 2$ atau $df= 40-2$. Sehingga r_{tabel} bisa diketahui sejumlah 0,312. Disajikan antara lain

Uji Validitas

a. Uji Validitas Stres Kerja

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Stres

Indikator	Item Pertanyaa n	rhitung	rtabel	Hasil
1. Tuntutan Tugas	Item 1	0,436	0,312	Valid
	Item 2	0,447	0,312	Valid
	Item 3	0,624	0,312	Valid
2. Tuntutan Peran	Item 4	0,699	0,312	Valid
	Item 5	0,517	0,312	Valid
3. Tuntutan Antar Pribadi	Item 6	0,649	0,312	Valid
	Item 7	0,650	0,312	Valid
	Item 8	0,336	0,312	Valid
4. Struktur Organisasi	Item 9	0,658	0,312	Valid
	Item 10	0,768	0,312	Valid
	Item 11	0,394	0,312	Valid
5. Kepemimpinan	Item 12	0,737	0,312	Valid

Item 13	0,477	0,312	Valid
Item 14	0,535	0,312	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Item Pertanyaan n	rhitung	rtabel	Hasil
1. Kualitas Kerja	Item 1	0,386	0,312	Valid
	Item 2	0,689	0,312	Valid
	Item 3	0,691	0,312	Valid
2. Kuantitas Kerja	Item 4	0,344	0,312	Valid
	Item 5	0,709	0,312	Valid
	Item 6	0,866	0,312	Valid
3. Tanggung jawab	Item 7	0,822	0,312	Valid
	Item 8	0,901	0,312	Valid
	Item 9	0,908	0,312	Valid
	Item 10	0,721	0,312	Valid
4. Efektivitas	Item 11	0,769	0,312	Valid
	Item 13	0,816	0,312	Valid
5. Kebutuhan pengawasan	Item 14	0,807	0,312	Valid
	Item 15	0,778	0,312	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel yang disajikan, mencerminkan hasil uji validitas terhadap variabel stres kerja karyawan yang melibatkan 40 orang responden dan digambarkan kedalam 28 pernyataan, dari tabel yang disajikan mencerminkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,312$.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan ketentuan dianggap reliable jika nilai lebih dari 0,6. Berikut merujuk pada hasil uji reliabilitas variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan adalah antara lain:

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X)

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Gambar 2. Case Processing Summary

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	14

Gambar 3. Reliability Statistics

Berdasarkan gambar 2 dan 3, uji reabilitas yang dilakukan terhadap variabel stress kerja menunjukkan Cronbach's Alpha 0.823, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria Cronbach's Alpha berada dalam kategori 0,8-1,0 yang artinya reabilitas baik.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Gambar 5. Case Processing Summary

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.910	14

Gambar 6. Reliability Statistics

Berdasarkan tabel diatas, uji reabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan Cronbach's Alpha 0.910, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria Cronbach's Alpha berada dalam kategori 0,8-1,0 yang artinya reabilitas baik.

Profil responden dalam penelitian yang dijalankan dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan status . Berikut hasil data profil responden karyawan :

1. Jenis Kelamin

Dilihat dari sisi gender, berikut gambaran dari 40 orang responden:

Tabel 5 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Total	40 Orang	100%

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas, jumlah responden dari 40 orang karyawan pada fungsi Supply chain management PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan, bahwa 65% adalah karyawan berjenis kelamin Laki – laki dan 35% adalah karyawan berjenis kelamin Perempuan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah sebanyak 26 orang atau mencapai 65%.

2. Usia

Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 6 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
21- 30 tahun	2	5%
31- 40 tahun	14	35%
> 41 tahun	24	60%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan table 6 diatas, jumlah Responden dari 40 orang karyawan pada fungsi Supply chain management PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 5%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 35% dan responden yang berusia > 41 tahun sebanyak 60%, jadi karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) pada fungsi Supply chain management didominasi oleh karyawan yang berusia > 41 tahun yaitu sebanyak 24 orang.

3. Pendidikan

Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan

terakhir:

Tabel 7 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	1	3%
D3	5	13%
S1	22	55%
S2	11	28%
S3	1	3%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah responden 40 orang mencerminkan jika karyawan mempunyai pendidikan SMA/SMK adalah 1% yakni 1 orang, karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan D3 sebanyak 13% yakni 5 orang, tingkat pendidikan S1 sebanyak 55% yakni 22 orang, tingkat pendidikan S2 sebanyak 28% yakni 11 orang dan untuk Tingkat Pendidikan S3 sebanyak 3% yakni 1 orang. Jadi karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) pada fungsi Supply Chain Management didominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan S1 yakni sebanyak 22 orang.

4. Masa Kerja

Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 8 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Kurang Dari 1 Tahun	4	10%
1 - 5 Tahun	2	5%
6 - 10 Tahun	7	18%
Diatas 10 Tahun	27	68%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan mencerminkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden, dari 40 orang karyawan yang menjadi responden. Jumlah karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun adalah 10% yakni 4 orang, jumlah responden masa kerja 1-5 tahun adalah 5% yakni 2 orang, jumlah responden yang mempunyai masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 18% yakni 7 orang dan jumlah responden yang mempunyai masa kerja >10 tahun adalah 68% yakni 27 orang.

5. Status

Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan status:

Tabel 9 Responden Berdasarkan Status

Status	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Sudah Menikah	37	92%
Belum Menikah	3	8%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah Responden dari 40 orang karyawan pada fungsi *Supply Chain Management* PT Pertamina EP CEPU (PEPC) mencerminkan, jika 92% yakni 37 orang adalah karyawan berstatus sudah menikah dan 8% yakni 3 orang adalah karyawan berstatus belum menikah.

Berikut hasil analisis data yang diperoleh dari 40 responden untuk uji Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Uji Koefisien Determinasi Rsquare dan Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi.

a. Analisis Deskriptif

Tabel 10 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja

No.	Indikator/ Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
A. Tuntutan Tugas			
1.	Saya merasa Tugas dan target dari perusahaan sangat menuntut.	50,5%	51,3%
2.	Jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak	60%	
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan Cepat dan akurat.	43,5%	
B. Tuntutan Peran			
4.	Saya memiliki pemahaman yang jelas terhadap deskripsi pekerjaan yang diberikan.	40,5%	53%
5.	Saya mampu menangani banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.	65,5%	
C. Tuntutan Antar Pribadi			
6.	Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	31,5%	43,16%
7.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan bebas dari konflik.	34,5%	
8.	Saya merasa kesuksesan seorang rekan kerja bisa menjadi pesaing pekerjaan.	63,5%	
D. Struktur Organisasi			
9.	Tugas yang diberikan kepada saya didasarkan pada deskripsi pekerjaan.	44,5%	43,6%
10.	Tanggung jawab yang saya pegang sesuai dengan posisi jabatan saya.	43%	
11.	Saya merasa struktur organisasi yang jelas membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.	43,5%	
E. Kepemimpinan			
12.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan.	42,5%	42,6%
13.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.	40,5%	

14.	Pemimpin menunjukkan sikap yang adil dan bijaksana sehingga karyawan tidak mengalami stres.	45%
Rata – Rata		46,73%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 10 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel stres kerja pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan hasil rata-rata dari 5 (lima) indikator yang digambarkan ke dalam pernyataan dengan melibatkan 40 orang responden didapat nilai rata-rata sebesar 78,083%. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran dengan persentase 82,25%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator struktur organisasi dengan persentase 76,34%.

Tabel 11 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
A. Kualitas Kerja			
1.	Tugas yang diberikan, terselesaikan tidak memerlukan revisi atau perbaikan.	57,50%	73,83%
2.	Karyawan bekerja dengan tingkat akurasi yang tinggi.	81,50%	
3.	Karyawan responsif terhadap tugas-tugas baru.	82,50%	
B. Kuantitas Kerja			
4.	Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	49%	72%
5.	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan maksimal.	82,50%	
6.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	84%	
C. Tangung Jawab			
7.	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.	85,50%	84,63%

8.	Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien, sesuai waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik.	84,50%	
9.	Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	85,50%	
10.	Karyawan bersedia menerima konsekuensi atas tindakan yang diambil.	83%	
D. Efektivitas			
11.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.	83%	83%
12.	Karyawan mampu memanfaatkan waktu secara efisien dan produktif.	83%	
E. Kebutuhan Pegawai			
13.	Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan..	83,50%	83,25%
14.	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa bantuan.	83%	
Rata -Rata			79,31%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 11 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan hasil rata-rata dari 5 (lima) indikator yang digambarkan ke dalam pernyataan dengan melibatkan 40 orang responden didapat nilai rata-rata sebesar 79,31%. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab dengan persentase 84,63%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan persentase 72%.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.756	6.982		2.973	.005
Stres Kerja	.636	.128	.629	4.989	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 7. Coefficients

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : Nilai taksiran kinerja

- X : Nilai stres kerja
 a : Konstanta bila mana $x = 0$
 b : Koefisien regresi

Berdasarkan tabel di atas, dengan memanfaatkan SPSS 27, sehingga didapatkan persamaan regresi antara lain:

$$Y = 72,423 + (-0,525)X$$

Dari angka – angka terkait bisa diartikan antara lain :

1. Nilai konstanta yakni sejumlah 72,423, yang artinya jika stres kerja nilainya adalah 0 sehingga kinerja karyawan nilainya adalah sejumlah 72,423.
2. Nilai koefisien regresi yakni sejumlah -0,525, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan sejumlah 1 sehingga kinerja karyawan pun akan mengalami kenaikan sejumlah -0,525.

c. Analisis Uji Koefisien Determinasi R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.331	4.772

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Gambar 8. Model Summary

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \\ \text{KD} &= 0,590 \times 100 \\ \text{KD} &= 0,348 \end{aligned}$$

Keterangan:

- KD : Koefisien determinasi
 r^2 : Koefisien korelasi

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,396 atau 39,6%. Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu stres kerja (X) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 39,6%, sedangkan sisanya sebesar 60,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.403	1	462.403	20.309	.000 ^b
	Residual	865.197	38	22.768		
	Total	1327.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Gambar 9. ANOVA

Nilai koefisien tersebut menunjukkan variabel stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh, yaitu jika stres kerja naik maka kinerja karyawan pun akan naik. Selain itu, dapat

disimpulkan bahwa nilai F hitung = 20,309 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa diterimanya hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Tabel 4.41 Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	72.423	3.852		18.802	.000
Stres Kerja	-.525	.116	-.590	-4.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 10. Coefficients

Rumus mencari nilai t_{tabel} adalah, antara lain :

$$t_n = \frac{\alpha}{2}; n - k - 1$$

$$t_n = \frac{5\%}{2}; 40 - 2 - 1$$

$$= 0,025 ; 37$$

$$= 2,026 \text{ (Bisa diamati pada } t_{tabel}\text{)}$$

Keterangan:

α : 0,05 (5%)

t_n : Nilai t hitung

n : Banyaknya sampel

k : Banyaknya jumlah variabel

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai sebesar 2,026. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan:

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk Variabel Stres Kerja diperoleh nilai = - 4,507 (tanda negatif menunjukkan arah, sedangkan untuk nilai dibaca positif). Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,507 > 2,026$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres kerja sebagai variabel (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yaitu variabel (Y), artinya terdapat pengaruh negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adapun Hubungan Fungsional pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 72,423 + -(0,525)$ dengan koefisien regresi $r = -(0,525)$ dan koefisien determinasi R Square = 0,348. Ini mengindikasikan bahwa 34,8% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, sedangkan 65,2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Dengan t_{hitung} sebesar 4,507, yang lebih besar dari t_{tabel} 2,026, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh rata-rata tanggapan responden variabel stres kerja di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management* sebesar 46,73% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (40%-60%) dan berada pada kategori cukup baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran dengan persentase 53%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kepemimpinan dengan persentase 42,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 dengan pernyataan "Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya." dengan persentase sebesar 65,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-6 dengan pernyataan "Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja." dengan persentase 31,5%.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management* menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 79,31% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (60%-80%) dan berada pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab yaitu sebesar 84,63%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada indikator kuantitas kerja yaitu sebesar 72% . Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan butir 7 "Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan." Dan butir 9 " Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan." dengan persentase masing-masing sebesar 85,50%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 4 " Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan." dengan persentase sebesar 49%.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang 2017) dengan judul PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA (PERSERO) MARKETING OPERATION REGION IV SEMARANG. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 3,174 dengan nilai F tabel 3,13 dan nilai signifikan menunjukkan 0,048. Karena nilai signifikan < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi tingkat perilaku kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa tingkat stres kerja di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 di bidang *Supply Chain Management* adalah cukup baik, karena semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka kinerja akan semakin menurun. Hasil pengolahan mencapai rata-rata sebesar 46,73% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (40%-60%) dan berada pada kategori cukup baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran dengan persentase 53%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kepemimpinan dengan persentase 42,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan

ke-5 dengan pernyataan "Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya." dengan persentase sebesar 65,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-6 dengan pernyataan "Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja." dengan persentase 31,5%.

2. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kinerja karyawan di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 di bidang Supply Chain Management memiliki rata-rata sebesar 79,31%, yang termasuk dalam interval (60%-80%) dan dikategorikan sebagai baik. Indikator yang mendapat respons tertinggi dari responden adalah tanggung jawab, dengan nilai rata-rata sebesar 84,63%. Namun, untuk indikator kuantitas kerja, respons responden terendah dengan nilai rata-rata sebesar 72%. Pada tingkat sub-indikator, pernyataan "Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan" (butir 7) dan butir 9 mendapat tanggapan tertinggi dari responden. " Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan." dengan presentase masing-masing sebesar 85,50%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 4 " Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan." dengan presentase sebesar 49%.
3. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 dalam Fungsi Supply Chain Management. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan, karena nilai signifikansi dari tabel koefisien menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel stres kerja dapat disimpulkan memengaruhi kinerja karyawan. Model regresi linier menunjukkan hubungan fungsional antara stres kerja dan kinerja karyawan dalam persamaan $Y = 72,423 + (-0,525) X$ yg artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi $r = (-0,525)$ dan koefisien determinasi $R \text{ Square} = 0,348$. Ini mengindikasikan bahwa 34,8% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, sedangkan 65,2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Dengan t_{hitung} sebesar 4,507, yang lebih besar dari t_{tabel} 2,026, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa dari kelima indikator pada variabel (X) yaitu stres kerja, mencapai rata-rata sebesar 46,73% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (40%-60%) dan berada pada kategori cukup baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran dengan persentase 53%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kepemimpinan dengan persentase 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi terdapat pada indikator yang menyoroti tuntutan peran terhadap karyawan dalam menjalankan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan menghindari praktik multitasking, karena saat melakukan multitasking, karyawan diharuskan untuk beralih fokus dari satu tugas ke tugas lainnya, yang pada akhirnya memerlukan waktu yang cukup lama untuk beradaptasi, yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (Y) yaitu Kinerja karyawan, terdapat 2 kelemahan indikator terhadap Kualitas dan Kuantitas kerja yaitu sebesar 73,83% dan 72% sedangkan rata-rata total skor sebesar 79,31%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang dalam kualitas dan kuantitas bekerja. Maka dari itu karyawan di perusahaan ini perlu konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan agar mereka secara konsisten memberikan hasil yang berkualitas dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Dengan dedikasi dan kualitas kerja yang tinggi, karyawan di perusahaan ini tidak hanya memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga membantu dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.
3. Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola stres kerja karyawan dengan memperhatikan berbagai faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja tersebut.
4. Penelitiannya ini hanya mengkaji kinerja karyawan didasarkan stres kerja. Oleh karena itu, disarankan dilakukan penelitian selanjutnya dengan menambah faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Untuk mendapatkan hasil yang variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja karyawan, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Penerbit Zanafa Publishing
- Asih, G.L., et al (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Penerbit Semarang University Press.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Heksarini, A. (2022). *Konsep Penilaian Kinerja*. Bogor : KBI 2020 Manajemen FEB UNMUL. ISBN: 978-602-269-537-0.
<https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/50827/Isi%20Penilaian%20Kerja%205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ichsan.,R.N., et al. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: Penerbit CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ichsanudin, M.C., et al (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Lube Oil Complex I RU IV Cilacap)*. Skripsi. STIE Muhammadiyah Cilacap.
- Jarnia Putri, Sella., Yusnita, Nancy., Priatna, Angka. (2022) *Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Harvestate Sentul Bogor*. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 7, No 1: Edisi 1 [Diakses]*
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2109/1805>
- Karunia, A.D., (2020). *Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan.* *kompas.com.* Tersedia di:

- <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir> (Diakses 2 April 2022)
- Kasmir . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Kinobi Asia. (2022, Mei 11). Mengenal Macam-Macam Sistem Kerja: WHF, WFO, WFA, dan Hybrid. Diunduh dari <https://app.kinobi.asia/id/blog/wfh-wfo-wfa-hybrid>.
- Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marhawati, dkk, 2022. The Influence Of Organizational Culture And Compensation On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At Jala Ammari Hospital Makassar City (Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sebagai Variabel Intervening Di Rs Jala Ammari Kota Makassar). Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE) Vol. 5 No. 1, 2022 e-issn: 2598-0890 p-issn: 2598-0882. UNHAS.Makassar.
- Massie, R.,N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pengeola IT Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No.2.
- Nurjanah, A. (2021) . Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Oemar dan Gangga (2017) yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan, keuangan dan aset daerah Kabupaten Musi Manyasin”,
- Ong Jing Teak. PM Times. Tersedia di: <https://www.projecttimes.com/author/ong-jing-teak/> (Diakses 26 Juli 2022).
- Pertiwi, H. (2019). pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Pertamina (persero) marketing operation region iv semarang. Skripsi. Universitas Semarang.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th) Edition. In Pearson Education Limited.
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1.
- Sari, N.,H. (2018).Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen, Vol. 3, No. 1
- Saleh, L.,M., et al (2020). Manajemen Stress Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC). Yogyakarta: Penerbit CV Budi Utama
- Sekilas Pertamina. (2020). Anak Perusahaan. <https://pertamina.com/id/anak-perusahaan>. (Pada 26 Juli 2022)
- Simbolon, A.(2023). perbedaan stres kerja dalam pelaksanaan work from office pasca pandemi covid-19 ditinjau dari tipe kepribadian pada pegawai administrasi universitas medan area. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sitinjak, W., et al (2020). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Bandung: Penerbit CV. Media Sains Indonesia

- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- . (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- . (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N.,K., et atl (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Demasar: Penerbit Nilacakra
- Suwatno (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Suyono. 2018. Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta : Deepublish.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). Perilaku organisai. CV. Patra Media Grafindo.
- Vanchapo, A.R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Penerbit Qiara Media
- Wedhotomo, F., A. (2018). pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan unit access service operation (ASO) pada perusahaan PT Telkom Indonesia Witel Bogor. Skripsi. Universitas Pakuan.