



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 12217-12225

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Office di PT. Lestari Berkat Sejahtera

Dewi Astuti, Tri Astuti, Muslimin Nulipata

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

dhewiastuty88@gmail.com, triasuti@umkt.ac.id, nm275@umkt.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan office pada perusahaan tambang PT. Lestari Berkat Sejahtera Site Kaltim Batumanunggal. Stres kerja merupakan kondisi yang sering dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan, beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta berbagai faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis individu. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan menjadi penting sebagai dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Sampel penelitian berjumlah 44 karyawan office yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Variabel stres kerja diukur melalui aspek fisik, psikologis, dan perilaku, sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear sederhana setelah terlebih dahulu dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan instrumen serta pemenuhan persyaratan analisis statistik. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan antara stres kerja dan kinerja karyawan office, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di lingkungan industri pertambangan.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan Office, Perusahaan Tambang, Sumber Daya Manusia.

1. Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan berbagai aktivitas operasional perusahaan. Dalam lingkungan kerja modern, khususnya pada sektor pertambangan, karyawan sering dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang kompleks, seperti target kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta tekanan untuk mempertahankan produktivitas secara berkelanjutan. Industri pertambangan batu bara memiliki karakteristik pekerjaan yang intensif dengan jam kerja yang panjang, target produksi yang tinggi, serta koordinasi yang kompleks antara unit lapangan dan unit perkantoran. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi, fasilitas kerja yang memadai, kestabilan target, serta sistem penghargaan yang sesuai. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dengan kinerja karyawan, terutama ketika lingkungan kerja dan sistem kompensasi tidak mampu memberikan dukungan yang optimal kepada pekerja (Lubis, Sentosa, & Weber, 2025). Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan fokus, motivasi, dan efektivitas kerja sehingga berdampak pada penurunan kualitas maupun pencapaian kinerja karyawan.

Fenomena stres kerja menjadi isu yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja. Laporan State of the Global Workplace 2025 yang dirilis oleh Gallup (2025) menunjukkan bahwa Indonesia termasuk negara dengan tingkat stres kerja yang relatif lebih rendah dibandingkan beberapa negara lain di kawasan ASEAN. Survei global yang melibatkan sekitar 225 ribu pekerja dari berbagai negara tersebut menemukan bahwa tingkat stres kerja karyawan di Indonesia berada pada angka 15 persen dan menempatkan Indonesia pada posisi kesembilan di

kawasan ASEAN. Namun demikian, data yang sama juga menunjukkan bahwa pekerja Indonesia masih cukup sering mengalami emosi negatif dalam kehidupan sehari-hari, di mana sebanyak 21 persen responden mengaku sering merasa marah dan 29 persen responden menyatakan sering mengalami perasaan sedih. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tekanan psikologis dalam dunia kerja tetap menjadi persoalan yang perlu mendapatkan perhatian karena berpotensi memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Robin (2019) menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Apriansyah (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Sementara itu, penelitian Cindyana (2020) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya pada sektor industri yang memiliki karakteristik kerja berisiko tinggi seperti pertambangan. Selain itu, kajian mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan masih relatif terbatas pada karyawan office di perusahaan pertambangan sehingga diperlukan penelitian yang lebih spesifik untuk memahami fenomena tersebut.

Kalimantan Timur merupakan salah satu wilayah strategis dalam industri pertambangan batu bara di Indonesia. Menurut Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (2025), Kalimantan Timur menempati posisi terdepan dalam produksi batu bara nasional dengan total produksi sekitar 368 juta ton pada tahun 2024. Secara keseluruhan, Pulau Kalimantan menyumbang sekitar 82% dari total produksi batu bara nasional. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas pertambangan di wilayah ini memiliki peran penting dalam menopang kebutuhan energi nasional dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, tingginya aktivitas operasional pertambangan juga diikuti oleh meningkatnya tuntutan kerja yang harus dihadapi oleh para karyawan.

Salah satu perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan batu bara di Kalimantan Timur adalah PT. Lestari Berkat Sejahtera. Perusahaan ini menjalankan kegiatan pertambangan dan pengolahan sumber daya mineral, khususnya batu bara, dengan berbagai departemen yang memiliki fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Pada bagian office, karyawan bertugas mendukung kelancaran operasional perusahaan melalui berbagai aktivitas administratif, koordinatif, dan teknis. Meskipun bekerja di lingkungan perkantoran, sebagian karyawan office tetap terlibat dalam aktivitas lapangan, terutama pada departemen Health, Safety, and Environment (HSE), Engineering, dan Operation. Selain itu, lokasi tambang yang jauh dari pusat kota menyebabkan sebagian karyawan memiliki waktu yang terbatas untuk berinteraksi dengan keluarga. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas karyawan. Rahmadanti dan Karya (2025) menjelaskan bahwa tekanan kerja dan stres kerja berkaitan dengan kinerja karyawan, di mana beban kerja serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti di PT. Lestari Berkat Sejahtera Site Kaltim Batumanunggal, ditemukan bahwa meningkatnya beban kerja dan tekanan psikologis menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi karyawan. Kondisi ini muncul sejak perusahaan menetapkan target produktivitas yang lebih tinggi guna memenuhi kebutuhan pasar. Program kerja yang semakin intensif, tenggat waktu yang ketat, jam kerja yang panjang, serta perubahan roster yang tidak konsisten menyebabkan meningkatnya beban kerja dan terganggunya pola istirahat karyawan. Berdasarkan wawancara nonformal dengan beberapa karyawan office, meskipun pekerjaan administratif relatif tidak sepadat pekerjaan lapangan, sebagian karyawan tetap harus terlibat dalam kegiatan operasional lapangan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya konsentrasi, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efektivitas koordinasi antara bagian office dan lapangan. Akibatnya, kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan belum optimal yang ditunjukkan oleh keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan meningkatnya potensi kesalahan kerja.

Secara teoritis, stres kerja merupakan kondisi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap melebihi kemampuan yang dimiliki sehingga menimbulkan tekanan psikologis (Robbins, 2003). Stres kerja dapat memengaruhi kondisi mental dan kesehatan individu apabila tidak ditangani dengan baik (Fahmi, 2013). Griffin (2013) menjelaskan bahwa stres merupakan respons adaptif terhadap rangsangan yang memberikan tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan ketegangan yang mengganggu keseimbangan psikologis sehingga memengaruhi pola pikir dan kondisi emosional karyawan. Selain itu, Luthans (2015) menjelaskan bahwa stres dapat memicu munculnya

perilaku negatif seperti agresivitas, keluhan, serta berbagai bentuk perilaku disfungsional dalam lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2014), indikator stres kerja mencakup konflik kerja, komunikasi yang kurang efektif, tekanan waktu, sikap pimpinan, dan beban kerja.

Stres kerja tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individu, tetapi juga memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan individu selama periode tertentu (Kasmir, 2016). Fahmi (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan output yang dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu, sedangkan Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dessler (2011) menambahkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas hasil kerja, produktivitas, pengetahuan kerja, keandalan, kesiapan bekerja, serta tingkat kemandirian dalam menjalankan tugas.

Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan telah dibuktikan dalam berbagai penelitian empiris. Kondisi psikologis yang terus-menerus tertekan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widiati dan Herlina (2025) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara negatif. Hasil serupa juga ditemukan oleh Anggita dan Kurniawan (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan stres untuk menjaga produktivitas kerja. Selain itu, Yoseph (2025) menjelaskan bahwa kondisi stres yang berkepanjangan dapat menurunkan fokus, motivasi, dan stabilitas emosi karyawan sehingga kualitas maupun kuantitas hasil kerja cenderung menurun. Sejalan dengan hal tersebut, Oktaviani (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan ketidaksesuaian peran dapat memicu stres yang berdampak pada penurunan semangat kerja serta hasil pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, terutama pada industri pertambangan yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat tekanan yang tinggi. Kondisi yang ditemukan pada PT. Lestari Berkas Sejahtera Site Kaltim Batumanunggal menunjukkan adanya indikasi meningkatnya beban kerja dan tekanan psikologis yang berpotensi memengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerja karyawan office. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan office pada perusahaan tambang PT. Lestari Berkas Sejahtera Site Kaltim Batumanunggal sehingga dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Menurut Biber (2021) mendefinisikan hipotesis sebagai dugaan awal yang dapat disempurnakan melalui data. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis, yaitu : Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *office* di perusahaan PT. Lestari Berkas Sejahtera.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis statistik. Jenis penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Melalui metode ini dapat diidentifikasi arah serta tingkat keeratan hubungan antarvariabel tanpa adanya manipulasi atau perlakuan terhadap subjek penelitian.

Secara operasional, stres kerja mengacu pada keadaan dinamis ketika individu berhadapan dengan peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, namun hasil akhirnya dipandang tidak pasti. Stres kerja juga dapat dipahami sebagai kondisi tekanan yang melebihi kemampuan seseorang, sehingga apabila tidak ditangani dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan mental. Secara umum, stres kerja dapat dilihat melalui tiga kelompok aspek, yaitu fisik, psikologis, dan perilaku.

Kinerja karyawan pada perusahaan tambang merujuk pada pencapaian hasil kerja, baik dari kualitas maupun kuantitas, yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas di bidang administrasi, keuangan, sumber daya manusia, maupun layanan operasional penunjang. Pencapaian tersebut disesuaikan dengan tanggung jawab dan peran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aspek-aspek yang digunakan untuk menilai kinerja meliputi

kualitas pekerjaan, jumlah output yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta tingkat kemandirian dalam bekerja.

Menurut Spolarich (2023) menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan kelompok individu atau unit yang memiliki karakteristik serupa, di mana hasil penelitian akan digeneralisasikan. Responden yang ditargetkan adalah seluruh karyawan yang bekerja di area *office* pada perusahaan PT. Lestari Berkas Sejahtera. Populasi ini mencakup berbagai jabatan dan tingkat pengalaman, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai stres kerja dan kinerja di lingkungan tersebut yang jumlah keseluruhannya yaitu 50 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi penelitian yang dipilih melalui metode tertentu agar anggota sampel tersebut mencerminkan karakteristik populasi asal dan populasi sasaran Spolarich (2023). Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan, jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 44 orang yang bekerja di area *office* perusahaan sebagai perwakilan dari populasi penelitian. Untuk memperoleh sampel yang sesuai dengan karyawan *office*, dengan menggunakan teknik purposive sampling, purposive sampling merupakan metode non random sampling yang memastikan pengutipan ilustrasi melalui metode menentukan identitas spesial yang cocok dengan tujuan riset sehingga diharapkan bisa menanggapi kasus riset (Lenaini, 2021), maka diperlukan kriteria khusus dalam mencari responden yaitu, usia 18 tahun ke atas, karyawan *office*, dan bekerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuesioner untuk memperoleh data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan *office* perusahaan tambang di PT. Lestari Berkas Sejahtera. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator stres kerja dan kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert dengan empat tingkat penilaian pada skala stress kerja dan lima tingkat penilaian untuk skala kinerja karyawan guna memudahkan pengukuran tingkat persepsi responden terhadap setiap pernyataan. Skala likert yang menunjukkan ketersediaan responden untuk menjawab setiap pernyataan yang memiliki beberapa pilihan seperti sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Kurang Setuju (KS), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Alat ukur menggunakan skala dari Dafa (2023) yang digunakan untuk mengukur stress kerja. Total aitem yaitu 12 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable* dengan total keseluruhan 23 aitem yang menggunakan skala likert dengan pilihan 5 jawaban yaitu sangat sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Alat ukur kinerja karyawan menggunakan skala dari Wicaksono (2025) digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang memiliki. Total dari keseluruhan terdapat 32 aitem yang terbagi menjadi 2 bagian yaitu 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Skala kinerja karyawan menggunakan skala likert dengan pilihan 4 jawaban yaitu sangat sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS)

Uji validitas digunakan untuk menilai keakuratan dan kemandirian kuesioner Menurut Ghazali (2016). Survei dianggap valid jika pernyataan dalam kuesioner dapat memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan pengukuran dalam kuesioner. Hasil uji validitas pada skala stress kerja menunjukkan bahwa 29 aitem yang telah melewati uji validitas terdapat 6 aitem yang tidak dapat digunakan untuk mengukur stress kerja dan 23 aitem lainnya valid dan nilai validitasnya yaitu 0,279, sedangkan skala kinerja karyawan menunjukkan bahwa dari 32 aitem yang telah diuji, terdapat beberapa kategori yaitu 20 aitem dinyatakan valid sedangkan 10 aitem lainnya dinyatakan *moderately valid* dan 2 lainnya dinyatakan tidak valid, sehingga jumlah aitem yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu 16 aitem dan nilai validitas antara 0,67 hingga 0,79.

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu Menurut Ghazali (2016). Uji reliabilitas pada skala stress kerja dan skala kinerja karyawan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan nilai validitasnya pada skala stress kerja mencapai 0,866 dan skala kinerja mencapai 0,853 yang dimana nilai tersebut berada di atas 0,70 sehingga dapat dianggap memadai untuk menunjukkan konsistensi internal alat ukur.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *office*, di mana data primer yang diperoleh melalui kuesioner diolah dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS setelah melewati uji asumsi klasik seperti normalitas dan

linearitas. Regresi linear sederhana dipilih karena sesuai dengan sifat penelitian yang hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen, serta dapat menunjukkan arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan di antara kedua variabel tersebut.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini beralokasikan di PT. Lestari Berkas Sejahtera perusahaan yang berada di antara kota Samarinda dan kota Balikpapan, tepatnya berada di kilometer 33 desa air panas. Peneliti melakukan penyusunan instrument penelitian yang terdiri dari skala stres kerja dan skala kinerja karyawan berdasarkan teori yang relevan dan didukung oleh peneliti terdahulu. Penyebaran skala dilakukan dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk *Google Form* untuk penyebaran secara online dan fisik untuk penyebaran secara offline. Peneliti menetapkan kriteria pada usia 18 tahun keatas dan karyawan office di PT. Lestari Berkas Sejahtera.

Penelitian diawali dengan melakukan pembuatan surat izin penelitian seperti surat izin untuk memakai blueprint skala kepada pihak-pihak yang terkait dalam bentuk etika penelitian sebelum melakukan proses pengambilan data. Setelah mendapatkan izin, peneliti melanjutkan persiapan alat ukur skala penelitian yang akan digunakan dalam penelitian berupa skala stress kerja dan skala kinerja karyawan yang disusun berdasarkan teori serta aspek dari masing-masing variabel. Setelah melakukan penyusunan alat ukur, peneliti melakukan perizinan dengan mengirimkan surat izin yang telah disiapkan oleh kampus kemudian dikirimkan ke perusahaan untuk melakukan penyebaran secara offline. Sebelum mendapatkan izin secara offline, peneliti melakukan penyebaran online dengan mengirimkan link google form kepada pihak HRDGA di perusahaan tersebut untuk disebar melalui aplikasi chat.

Peneliti menyebarkan link google form secara online pada tanggal 4 Mei 2026 selama kurang lebih 2 minggu. Setelah peneliti mendapatkan izin untuk melakukan penyebaran secara offline di perusahaan, peneliti mendapatkan izin 2 hari untuk mengumpulkan data dari tanggal 25 dan 26 Mei 2026. Dengan jumlah subjek sebanyak 48 responden.

Hasil Uji Validitas

Peneliti melakukan pengujian ulang validitas dan reliabilitas pada item skala stress kerja yang disusun oleh Dafa P (2023) dan item skala kinerja karyawan yang disusun oleh Wicaksono (2025). Uji validitas menggunakan uji *Pearson Product Moment* dengan membandingkan r tabel dan r hitung yang tingkat signifikan 5% atau (0,05) pada seluruh skala sebanyak 39 aitem, kemudian di olah menggunakan aplikasi SPSS. Pada penelitian ini, mendapatkan nilai r tabel yaitu 0,290 yang dimana jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel, maka aitem tersebut dapat dinyatakan valid.

- a. Skala Stres Kerja
Pada skala stress kerja mendapatkan r hitung 0,304 sampai 0,608. Setelah melakukan uji validitas ulang pada 23 aitem dapat ditentukan bahwa keseluruhan aitem dinyatakan valid. Dengan hasil yang telah didapatkan oleh peneliti, peneliti dapat melakukan penyusunan blueprint pada skala stress kerja yang akan digunakan dalam pengambilan data.
- b. Skala Kinerja Karyawan
Pada skala stress kerja mendapatkan r hitung 0,312 sampai 0,644. Setelah melakukan uji validitas ulang pada 16 aitem dapat ditentukan bahwa keseluruhan aitem dinyatakan valid. Dengan hasil yang telah didapatkan oleh peneliti, peneliti dapat melakukan penyusunan blueprint pada skala stress kerja yang akan digunakan dalam pengambilan data.

Hasil Uji Reliabilitas

Pada hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, pada skala stress kerja mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,714 sedangkan pada kinerja karyawan adalah 0,720. Dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,70.

Tabel 1. Hasil Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Stres Kerja	0,714	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	0,720	

Prosedur Pengumpulan Data

Peneliti menentukan subjek penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan, jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 44 orang yang bekerja di area *office* perusahaan sebagai perwakilan dari populasi penelitian. Setelah menentukan subjek penelitian, peneliti menyusun instrument penelitian berupa skala dalam bentuk kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Setelah itu, peneliti melakukan pembuatan surat izin penelitian untuk dikirimkan ke perusahaan yang telah disediakan oleh kampus sebagai bentuk prosedur administrasi sebelum melakukan pengambilan data. Selanjutnya peneliti menyebarkan skala penelitian dengan menggunakan *Google Form* untuk penyebaran online dan kuesioner dalam bentuk fisik untuk penyebaran offline di dalam perusahaan yang dilakukan pada tanggal 4 Mei hingga 26 Mei 2026. Setelah data lengkap dan memenuhi kriteria, peneliti melakukan uji analisis menggunakan aplikasi SPSS pada data yang telah didapatkan.

Hasil Deskripsi Responden

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini mendeskripsikan data berdasarkan departemen, lama bekerja, usia, serta jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 2. Departemen Perusahaan

Departemen	Frekuensi	Persentase
Operation	4	9%
HRDGA	12	27%
HSE	9	20%
Engineering	11	25%
IT	2	5%
Plant	6	14%
Total	44	100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan jumlah responden sebanyak 44 orang dari berbagai departemen di dalam area *office* di perusahaan tersebut. Responden terbanyak berasal dari departemen HRDGA yang frekuensinya 12 orang (27%), kemudian departemen Engineering sebanyak 11 orang (25%), selanjutnya departemen HSE sebanyak 9 orang (20%), departemen Plant sebanyak 6 orang (14%), serta departemen Operation sebanyak 4 orang (9%), dan responden yang berjumlah sedikit berada di departemen IT yang berjumlah 2 orang (5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada departemen HRDGA dan Engineering memiliki karyawan terbanyak dibandingkan dengan departemen lain di area *office*.

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan variasi masa kerja, usia, dan jenis kelamin. Berdasarkan masa kerja, responden paling banyak telah bekerja selama 14 tahun sebanyak 7 orang (16%). Selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja 1 tahun dan 2 tahun masing-masing berjumlah 6 orang (14%), diikuti masa kerja 5 tahun dan 8 tahun masing-masing sebanyak 4 orang (9%). Responden dengan masa kerja 3 tahun, 4 tahun, dan 9 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (7%), sedangkan masa kerja 8 bulan dan 10 tahun masing-masing sebanyak 2 orang (5%). Adapun responden dengan masa kerja 3 bulan, 4 bulan, 6 tahun, dan 13 tahun masing-masing berjumlah 1 orang (2%). Berdasarkan usia, jumlah responden terbanyak berada pada kelompok usia 30 tahun dan 42 tahun, masing-masing sebanyak 4 orang (9,09%). Kelompok usia 22 tahun, 26 tahun, 32 tahun, dan 40 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (6,82%), sedangkan usia 21 tahun, 23 tahun, 27 tahun, 36 tahun, 38 tahun, dan 41 tahun masing-masing berjumlah 2 orang (4,55%). Sementara itu, responden yang berusia 19 tahun, 20 tahun, 24 tahun, 25 tahun, 29 tahun, 31 tahun, 33 tahun, 34 tahun, 46 tahun, 48 tahun, 50 tahun, dan 51 tahun masing-masing hanya berjumlah 1 orang (2,27%). Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 42 orang (95%), sedangkan perempuan hanya sebanyak 2 orang (5%). Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada area *office* perusahaan masih didominasi oleh karyawan laki-laki dengan rentang usia dan masa kerja yang cukup beragam.

Hasil Analisis Data Deskriptif

Setelah melakukan pendeskripsian pada responden, peneliti melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran secara umum responden dengan melihat nilai minimal, maksimal, mean, dan standar deviasi pada variabel stres kerja dan kinerja karyawan *office*.

Tabel 3. Deskriptif Data Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	44	54	95	69,81	7,710
Kinerja Karyawan	44	32	54	40,47	4,459

Berdasarkan hasil pada tabel 3 variabel stres kerja dengan responden 44 memiliki skor minimum 54 dan maksimum 95, dengan mean 69,81 dan standar deviasi 7,710. Sementara pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 32 dan maksimum 54, dengan mean 40,47 serta standar deviasi 4,459. Hasil dapat pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata skor stres kerja lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja karyawan.

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji Asumsi dalam penelitian ini ialah uji normalitas dengan menggunakan *Shapiro-Wilk*. Uji ini digunakan karena jumlah subjek penelitian kurang dari 50 orang. Kelompok data diasumsikan normal ketika nilai sig > 0,05 sebaliknya apabila < 0,05 maka dinyatakan berdistribusi tidak normal dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,103	Normal
Kinerja Karyawan	0,137	

Pada hasil tabel 4 dengan melakukan uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* menunjukkan nilai sig variabel stres kerja yaitu 0,103 dan kinerja karyawan dengan nilai sig 0,137 yang dimana kedua variabel tersebut diatas 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Deviation From Linearity	Keterangan
Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	0,288	516,53	Linear

Pada hasil tabel 5 menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,288 dan nilai *Deviation From Linearity* sebesar 516,53. Nilai sig menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel, nilai *Deviation From Linearity* > 0,05 yang menandakan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pengujian hipotesis regresi linear sederhana untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *office*. Adanya pengaruh pada variabel dependen terhadap independen dengan melihat nilai signifikan lebih kecil (< 0,05).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig. (2-tailed)	a	b	R ²
Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	0,320	0,751	38,489	0,028	0,002

Pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikannya yaitu 0,751 yang dimana tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *office* di PT. Lestari Berkah Sejahtera yang berlokasi di Km 33 desa Air panas, diantara kota Samarinda dan kota Balikpapan. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,751 dengan nilai *t* hitung 0,320. Nilai tersebut berada jauh di atas tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) hanya mencapai 0,002, yang berarti stres kerja hanya mampu menjelaskan sekitar 0,2% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Dengan kata lain, tingkat stres yang dialami karyawan pada perusahaan ini tidak terbukti menjadi faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja mereka.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa keberadaan stres tidak selalu menjadi faktor utama yang menentukan kualitas performa seseorang di tempat kerja. Pengaruh stres terhadap kinerja sangat bergantung pada tingkat intensitas tekanan yang dialami serta kemampuan individu dalam mengelolanya. Ketika tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas yang wajar dan dapat dikendalikan, karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Sumber Bara Abadi yang menemukan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut justru menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan performa pegawai. Kesamaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa pada kondisi stres yang relatif rendah, faktor-faktor lain menjadi lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan Anhar et al. (2025).

Berdasarkan hasil kategorisasi data, sebagian besar responden memiliki tingkat kinerja pada kategori sedang yaitu 68%. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu variabel saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Salah satu faktor yang memiliki potensi besar adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta mempermudah proses penyelesaian tugas. Penelitian yang dipublikasikan dalam Jurnal Ilmiah MEA tahun 2025 menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, disertai tersedianya fasilitas yang memadai, mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Estiana et al. (2023), Soejarminto dan Hidayat (2023), serta Abidin dan Budiono (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi serta menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif. Dalam jurnal yang dibuat oleh Amijanti dan Jumadi (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka menghasilkan kinerja yang optimal. Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Putra et al. (2025) menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pembentukan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan mengindikasikan bahwa tingkat stres yang rendah belum cukup untuk memengaruhi performa kerja. Temuan ini sekaligus memberikan gambaran bahwa upaya peningkatan kinerja tidak dapat hanya berfokus pada pengelolaan stres kerja semata. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang memiliki potensi pengaruh lebih besar, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor tersebut diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan produktivitas, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada kemungkinan adanya perbedaan tingkat keterbukaan responden saat memberikan informasi pada tahap wawancara awal. Kondisi tersebut menyebabkan hasil wawancara tidak selalu sejalan dengan hasil pengukuran menggunakan skala penelitian, sehingga perlu menjadi pertimbangan dalam menafsirkan hasil penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan office PT. Lestari Berkas Sejahtera, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami responden cenderung sangat rendah sehingga tidak cukup kuat untuk memengaruhi kualitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar stres kerja, seperti lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan sebaiknya tidak hanya berfokus pada pengelolaan stres, tetapi juga pada penguatan berbagai aspek organisasi yang dapat mendukung produktivitas dan efektivitas kerja secara berkelanjutan.

Referensi

1. Abidin, Z. &. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal EMBA*, 1(1), 183–196.
2. Apriansyah, Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Skripsi*.
3. Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*, 13th ed. Prentice Hall.
4. Dewi, C. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cemerlang Abadi Mulia. *Skripsi*.
5. Estiana, Y. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah IMEA*.
6. Evi Vanda Amijanti, J. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulonprogo. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 474-491.
7. Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
8. Gallup. (2025, April). State of the global workplace 2025: The voice of the world's employees. *Gallup Press*.
9. Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Griffin, R. W. (2013). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. South-Western: Michael Schenk.
11. Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
12. Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
13. Herlina, W. &. (2025). Menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. XYZ. *Indonesian Journal of Economic and Business*.
14. Hesse-Biber, S. N. (2021). *The Practice of Qualitative Research* (4th ed.). *SAGE Publications*.
15. Karya, W. N. (2025). The impact of job stress and workload on employee performance: Exploring work-life balance as a mediating factor. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*.
16. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
17. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
18. Kurniawan, A. &. (2025). Menunjukkan pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja di PT Alva Karya Perkasa, Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.
19. Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 33-39.
20. Lubis, M. A. (2025). Job stress and work environment as determinants of employee performance in the Indonesian private sector. *Journal of Management Analytical and Solution (JoMAS)*.
21. Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. Americas: McGraw-Hill.
22. Mineral, K. E. (2025). Kalimantan dominasi produksi batu bara nasional: Kontribusi 82 % dari total produksi batu bara Indonesia. *Bisnis.com*.
23. Putra Anhar, V. (2025). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bara Abadi Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.
24. Robbins, S. (2003). *Organizational Behavior. Edisi Indonesia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
25. Soejarminto, B. &. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA*.
26. Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
27. Wicaksono, R. (2025). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pada Karyawan Yang bekerja Pada Malam Hari Di Samarinda. *Skripsi*.
28. Yoseph, M. S. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Hadji Kalla Cabang Cokroaminoto Makassar. *Supremasi: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum, & Pengajarannya*, 20(1), 148-155.