

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN SAKURAKITA PALEMBANG

Zelpia Pitriyani¹, Pantani Dahlan², Sukaria Darmawan³

Student of Management Study Program, Palembang University¹

Lecturer of Management Study Program, Palembang University^{2,3}

pantanidahlan8@gmail.com

ABTRAK

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran SakuraKita Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di resto sakurakita palembang dari hasil persamaan regresi maka dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dsirasakan oleh setiap karyawan maka akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Restoran Sakura Kita Palembang, Berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai nilai $r = 0,651$ yang diartikan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan karena nilai r mendekati 1. Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0.680 yang diartikan bahwa sebesar 68,0% variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi finansial, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Kata kunci : stres kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki gairah ataupun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Adapun strategi yang harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut, yaitu dengan mengandalkan manajemen operasional. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Dari uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan kinerja berkaitan dengan hasil pencapaian kerja para karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan dan menjadi hal penting

dalam menerangkan prestasi kerja mereka .

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir, (2018:208-210) adalah sebagai berikut Kualitas Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kuantitas (Jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Waktu (Jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekersjaanya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Penekanan Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Pengawasan Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Hubungan dalam pekerjaan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan faktor mempengaruhi masalah kinerja karyawan.

Tabel
Rekap absensi karyawan di Sakurakita kota Palembang Tahun 2024

Bulan	Hadir	Sakit	Alpa	izin	Total
Januari	31	3	0	1	35
Februari	35	0	0	0	35
Maret	32	1	2	0	35
April	32	1	0	2	35
Mei	35	0	0	0	35
Juni	31	4	0	0	35
Juli	31	2	1	1	35
Agustus	35	0	0	0	35
September	35	0	0	0	35

Sumber : Restoran Sakurakita kota Palembang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bulan januari terdapat 4 orang yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan terlihat tingginya jumlah karyawan yang izin pada bulan januari,april,mei,juli dan desember sebanyak 6 orang karyawan. Tingginya ketidakhadiran karyawan pada akhir tahun dapat mengakibatkan tidak efisien dan tidak efektif yang mempengaruhi besarnya cara kerja, waktu kerja dan hasil kerja yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan pengaruh kejenuhan kepada karyawan sehingga tujuan dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Resto Sakurakita kota Palembang”

TINJAUAN PUSTAKA

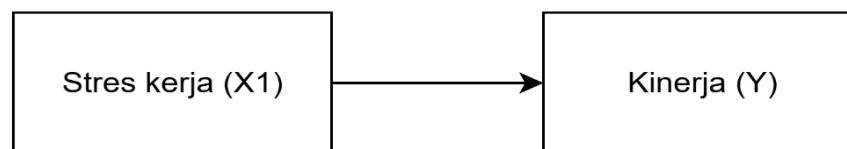
Menurut (Ridwan, et al, 2023) mengatakan bahwa Stress Kerja adalah

keadaan ketegangan fisik dan mental seseorang yang menciptakan ketidakseimbangan dan sangat merusak kemampuan karyawan untuk dapat bekerja. Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang mungkin dialami oleh individu dan dapat mempengaruhi organisasi atau instansi, dan juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Ningrat (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah kerangka pemikiran yang didapat dari hasil panduan penulis terhadap teori atau konsep-konsep serta hasil-hasil penelitian terdahulu dibidang yang sama yang telah disajikan pada bagian sebelumnya secara teori telah banyak diungkapkan bahwa kinerja karyawan atau pegawai banyak dipengaruhi oleh variabel kejenuhan yaitu berupa stres .selain dipengaruhi kemampuan kerja yaitu kinerja dengan pengalaman kerja.

Gambar kerangka pikir



Keterangan :

H1 : ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan restoran sakurakita di Palembang

H2 : tidak ada pengaruh stres kerja terhadap terhadap kinerja karyawan restoran sakurakita Palembang

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah komitmen, budaya organisasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Restoran Sakurakita di ,Jln Soekarno Hatta kel, Bukit Baru kec. Ilir Barat 1 Palembang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner skala likert dan diolah dengan metode regresi berganda. Penelitian ini dengan pertimbangan bahwa penulis bekerja di Restoran Sakurakita Palembang tersebut sehingga penulis dapat mengalir, melihat secara langsung pekerjaan dibidang usahanya serta penulis dapat menyebarkan kuisisioner dengan mudah kepada karyawan di Restoran Sakurakita tersebut telah mendapat persetujuan dan akan dibantu oleh manager memberikan data dan informasi yang sangat berguna dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kejenuhan ketahanan kinerja karyawan di Resto Sakurakita yang berada di Palembang. Pemilihan Restoran Sakurakita yang mencakup bahan pangan makanan ala Jepang dan Chinese , yang mana akan dimulai dari persiapan Proposal , mengumpulkan data literatur kepustakaan meminta responden kuisisioner dan menguji hasil kuisisioner . Dengan ini penulis membatasi penelitian dengan meneliti Kejenuhan, Stres Kerja dan Kinerja terhadap karyawan pada Restoran Sakurakita.

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui pengamatan (observasi), wawancara dan kuesioner. Data yang bersumber dari kuesioner selanjutnya dilakukan pengukuran dengan menggunakan skala Likert dengan parameter 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Ragu), 2 (Tidak Setuju) dan 1 (Sangat Tidak Setuju). Data sekunder adalah data yang didapat dari perusahaan (sejarah perusahaan, jumlah dan komposisi karyawan). Buku ilmiah dan literatur yang diperoleh penulis yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti melakukan observasi langsung di restoran sakurakita yang alamatnya berada di jalan sukarno hatta kota Palembang. Adapun sumber data yang didapat oleh penulis dalam penelitian ini adalah :kuisisioner dan dokumentasi.

Populasi dan Sampel

1.Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2014 : 155). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Restoran Sakurakita Palembang yang berjumlah 35 orang.

2.Sampel

Menurut Warni Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Sampura, 2025) Sampel adalah Menurut Sebagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian dan dianggap mewakili keseluruhan populasi. Yang menjadi responden adalah semua karyawan di Restoran Sakurakita Palembang yang berjumlah 35 orang

Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Apabila korelasi antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali, (2021:130) : • Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. • Jika r tidak positif, serta r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau diandalkan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbrach Alpha*, yaitu dinyatakan dalam nilai yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbrach Alpha* $>$ 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2021:133)

c. Uji Determinasi R²

Menurut Imam Ghozali (Dalam Jusmansyah et al., 2020), Uji Koefisien Determinasi (R²) pada Koefisiensi determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Jadi koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independen) mempengaruhi variabel Y (variabel dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{[n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)]^2}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X). Rumus yang digunakan adalah : $35Y = a + bx$

e. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji -t digunakan untuk menguji hubungan masing masing variable bebas (x) terhadap varibel terikat (Y) Dengan forlasi sebagai berikut : dengan thitung > t tabel, maka variabel independen hubungan yang signifikan terhadap varibael (Y) (X1) Mempunyai keeratan jika t < ttabel ,maka variabel independen (X1) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel (Y).

PEMBAHASAN DAN HASIL

Restoran Sakura kita Palembang yang merupakan sebuah usaha restoran yang menjual berbagai macam makanan, khususnya makanan Jepang seperti sushi, tamagoyaki dan sebagainya. Restoran Sakurakita ini memiliki konsep makanan Jepang yang halal dan murah, hal inilah yang membuat Restoran Sakurakita menjadi daya tarik tersendiri bagi para pecinta kuliner untuk menikmatinya. Restoran Sakura kita dikenal melalui media sosial seperti Facebook dan BBM yang dimulai Pada tahun 2012. Lalu pada tahun 2013 Restoran Sakurakita beralih ke media sosial Instagram dan mulai memanfaatkan media sosial Instagram sebagai alat promos dimana Restoran Sakurakita memperkenalkan produk dan usahanya ini melalui akun Instagramnya dan mengunggah foto-foto jenis makanan dan minuman yang dijualnya. Dengan Instagram sebagai alat promosi yang dipilihnya untuk meningkatkan penjualan membuat usahanya ini lebih dikenali banyak masyarakat, dan terbukti adanya peningkatan dalam volume penjualan berikut tabel peningkatan penjualan perbandingan antara penggunaan media sosial instagram, nomor telepon dan Facebook, yang penulis peroleh dari pemilik Restoran Sakurakita Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi sederhana, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan,

maka kinerja mereka cenderung menurun. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak langsung yang kurang menguntungkan terhadap kinerja karyawan di Restoran Sakura Kita Palembang. Berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai nilai $r = 0,651$ yang diartikan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan karena nilai r mendekati 1. Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0.680 yang diartikan bahwa sebesar 68,0% variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi finansial, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut: Dalam upaya mengatasi stres kerja, disarankan agar perusahaan memberikan perhatian pada penanganan konflik antar sesama karyawan. Penanganan konflik yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta membantu mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja karyawan, Restoran Sakura Kita Palembang perlu memperhatikan penanganan pekerjaan secara lebih efektif. Penanganan yang baik akan mendorong terciptanya kerja sama yang lebih optimal antara atasan dan bawahan. Dengan adanya kerja sama yang solid, beban kerja dapat terbagi secara merata, sehingga dapat mengurangi tekanan dan meningkatkan efisiensi kerja di antara sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Ghozali, Imam. (2020). 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis. Semarang: Yoga Pratama
- Hustia, A., & Afandi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10983-10996.
- Kasmir (2019). Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hlmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 613-623.
- Kasmir (2019). Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hlmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 613-623.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99-109.
- Patras, J. C., Lengkong, V. P., & Kojo, C. (2024). Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(03), 613-623.

Prasetyo, P., Warni, Z., Manurung, H. E., & Khairunissa, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Siguntang*, 1(1), 59-74.

Ridwan,et al (2023). Faktor Penyebab Kejenuhan kerja pada karyawan *Jurnal Psikoedukasia*, 1(3), 495-507. *dalam Asih,et al, (2018)*

Sampura, A., Sukaria, D., & Warni, Z. (2025). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bangun cakra mandiri: pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bangun cakra mandiri. *Jurnal Siguntang*, 3(1), 187-195.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.