



Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Central Plaza

Tarisa Rosalinda^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti², Askiah³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi: Tarisarosalinda15@gmail.com*

Abstract. *Work stress is one of the factors that can affect employee performance in a dynamic and high-pressure retail work environment. This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza Branch. The method used is quantitative research with a survey approach involving 127 respondents using a questionnaire. Data were analyzed using simple linear regression and partial tests. The results indicate that work-related stress significantly influences employee performance in a positive direction. This finding suggests that, at certain intensities, work-related stress can act as a positive motivator (eustress) that encourages employees to improve their performance. The implications of these findings highlight the importance of proper stress management to prevent it from escalating into negative pressure that reduces performance. Companies are advised to monitor employee stress levels regularly, provide stress management training, and create a supportive work culture to maintain a balance between work demands and employee well-being.*

Keywords: *Employee Performance, Samarinda, Work Stress*

Abstrak. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja ritel yang dinamis dan penuh tekanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 127 responden menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam intensitas tertentu, stres kerja dapat berperan sebagai motivator positif (eustress) yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Implikasi dari hasil ini menunjukkan pentingnya pengelolaan stres kerja yang tepat agar tidak berkembang menjadi tekanan negatif yang menurunkan performa. Perusahaan disarankan untuk memantau tingkat stres karyawan secara berkala, memberikan pelatihan manajemen stres, dan menciptakan budaya kerja yang suportif guna menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Samarinda, Stress Kerja

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam menjalankan peran dan fungsinya, karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja terbaik dalam situasi kerja yang sering kali penuh

tekanan dan kompleksitas. Stres kerja menjadi salah satu kondisi psikologis yang kerap muncul di lingkungan kerja, ketika beban atau tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk menanganinya (Amanda & Sularmi, 2024). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, hingga turnover karyawan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.

Secara teoritis, menurut (Buulolo et al., 2021). stres kerja memiliki dua sisi, yakni sebagai hambatan yang menurunkan performa (distress) atau sebagai pemicu semangat kerja dalam kadar tertentu (eustress). Penelitian sebelumnya telah banyak membahas hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan. Beberapa menyimpulkan adanya pengaruh negatif yang signifikan, sementara lainnya menunjukkan bahwa tekanan kerja yang moderat justru dapat meningkatkan fokus dan motivasi. Temuan yang bervariasi ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja tidak bersifat seragam dan sangat bergantung pada konteks lingkungan kerja dan karakteristik organisasi.

Dalam konteks lokal, PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza sebagai perusahaan ritel modern memiliki dinamika kerja yang tinggi. Karyawan dituntut untuk tetap sigap dan cepat dalam melayani pelanggan, mengelola stok barang, serta mencapai target harian. Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara informal, ditemukan bahwa karyawan sering mengalami kelelahan, tekanan emosional, serta beban kerja berlebih terutama pada saat musim diskon atau libur besar. Fenomena ini menunjukkan adanya Local Field Issue (LFI) yang nyata, yaitu tingkat stres kerja yang belum tertangani secara sistematis, padahal berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Meskipun isu stres kerja telah banyak diteliti, kajian empiris yang secara spesifik dilakukan di lingkungan kerja ritel, khususnya di Kalimantan Timur, masih sangat terbatas. Minimnya studi yang mengangkat konteks lokal seperti PT Ramayana Cabang Samarinda menjadikan penelitian ini relevan dan penting untuk dilakukan. Selain itu, gap antara temuan teoritis dan kondisi lapangan menunjukkan perlunya kajian lebih dalam yang mengintegrasikan pendekatan kuantitatif untuk memahami sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam realitas operasional sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menghasilkan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan stres kerja yang lebih adaptif dan efektif guna menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

KAJIAN TEORITIS

Stres kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang memengaruhi perilaku dan performa individu dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang sebagai respons atas tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas pribadi. Stres kerja dapat bersifat positif (*eustress*) ketika mendorong individu untuk bekerja lebih keras, namun juga dapat berdampak negatif (*distress*) ketika menimbulkan kelelahan, kecemasan, atau gangguan kesehatan lainnya. Indikator stres kerja dalam konteks ini meliputi beban kerja berlebih, konflik peran, dan tekanan lingkungan kerja, yang semuanya dapat berimplikasi langsung pada produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa kinerja ditentukan oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja yang mendukung. Indikator kinerja dalam penelitian ini mencakup ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kerja sama tim, kuantitas output, serta tanggung jawab dan inisiatif individu. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses kerja yang berlangsung secara efektif dan efisien dalam situasi kerja yang kompleks.

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan dasar empiris bahwa stres kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Kusuma et al. (2023) menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap penurunan kinerja di sektor ritel, terutama jika tidak disertai dengan dukungan organisasi yang memadai. Sebaliknya, penelitian oleh Chaeruddin et al. (2024) menemukan bahwa tidak semua bentuk stres berdampak negatif, karena dalam beberapa konteks, stres justru dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target yang lebih tinggi. Sementara itu, studi oleh

Amanda & Sularmi (2024) memperkuat bahwa tekanan kerja yang tidak tertangani berisiko menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk berpindah kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dapat berubah tergantung pada kapasitas individu dan sistem manajemen organisasi.

Dalam konteks lokal, PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza sebagai perusahaan ritel menghadapi tantangan operasional yang intensif. Tekanan target penjualan, arus pelanggan yang tinggi, serta pengawasan kerja yang ketat menjadi faktor utama munculnya stres kerja di kalangan karyawan. Meskipun perusahaan telah menerapkan kebijakan insentif dan rotasi kerja, belum terdapat pendekatan sistematis yang mengevaluasi pengaruh stres terhadap kinerja secara kuantitatif berbasis data lapangan. Hal ini menjadi alasan kuat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut guna menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik di dunia kerja nyata.

Berdasarkan uraian teoritis dan bukti empiris yang telah disampaikan, penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Cabang Samarinda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan konsep manajemen stres di lingkungan kerja ritel serta menjadi landasan praktis dalam penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan adaptif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen, yaitu Stres Kerja (X), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode ini relevan untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh melalui survei lapangan dan dianalisis secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza yang berjumlah 186 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling menggunakan rumus Slovin,

sehingga diperoleh sampel sebanyak 127 responden. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan responden penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi awal terhadap lingkungan kerja, dokumentasi dari manajemen perusahaan, dan penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel stres kerja seperti beban kerja berlebih, konflik peran, dan tekanan lingkungan kerja; sedangkan indikator kinerja karyawan mencakup ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas kerja, kerja sama, serta tanggung jawab dan inisiatif. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert empat poin untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk menguji pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Stres Kerja

a = Konstanta (intersep)

β = Koefisien regresi variabel stres kerja

ε = Error term (residual)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji-t untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur kelayakan instrumen penelitian, sedangkan uji asumsi klasik (normalitas) dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.8498839
	Std. Deviation	4.294454990
Most Extreme differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig (2-tailed)^c		.097
Monte Carlo Sig (2-tailed)^d	Sig	.100
	Lower Bound	.092
	Upper Bound	.107

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 diatas, hasil uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,097 dan Monte Carlo Sig (2-tailed) sebesar 0,100. Karena keduanya lebih tinggi dari batas signifikansi 0,05, bisa disimpulkan bahwa data residualnya berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi

Model	<u>Unstandardized Coefficient</u>	
	B	Std. Error
(Constant)	26.743	14.634

Stres kerja	443	02856
-------------	-----	-------

Sumber: data diolah, 2025

Sebagaimana tabel, didapat persamaan regresi linear sederhana seperti berikut:

$$Y_1 = 26.743 + 0.443 X$$

1. Konstanta (a) = 26.743 yang berarti jika stress kerja (X) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 26.743.
2. Koefisien (X) = bernilai 0.443, yang berarti setiap peningkatan pada stress kerja (X) akan meningkat kinerja karyawan (Y) sebesar 0.443.

3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.	Keterangan
Stres kerja	14.634	0.001	Berpengaruh Signifikan

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas perolehan dari uji parsial menunjukkan bahwasanya variabel stress kerja mempunyai nilai Thitung senilai 14.634. Selain itu, nilai signifikansi yang didapat ialah 0,001. Nilai ini menampilkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik, karena nilainya kurang dari 0,05. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwasanya ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Nilai signifikansi sebesar 0,001 yang diperoleh dari uji-t menunjukkan bahwa pengaruh tersebut berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 14,634 juga melebihi nilai t-tabel, yang menandakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan, melainkan signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,443 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada tingkat

stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,443 satuan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, stres kerja yang dirasakan karyawan dapat bertindak sebagai eustress, yaitu stres yang mendorong mereka untuk lebih fokus dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kusuma et al. (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja dalam batas tertentu dapat memicu peningkatan performa kerja jika didukung oleh sistem kerja yang jelas dan lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, penelitian Simanjuntak & Naibaho (2021) juga mendukung bahwa stres kerja dapat menjadi motivator kerja jika dikelola dengan baik oleh manajemen. Namun, hasil ini berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Chaeruddin et al. (2024), yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai karena tidak adanya sistem dukungan internal yang memadai di lingkungan kerja tersebut.

Meskipun hasil uji-t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penting untuk dicatat bahwa pengaruh ini tidak dapat dilepaskan dari konteks kerja dan manajemen organisasi secara keseluruhan. Artinya, meskipun terdapat hubungan positif antara stres kerja dan kinerja, tidak serta-merta menjadikan stres sebagai satu-satunya penentu performa karyawan. Faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, komunikasi internal, dan motivasi kerja juga diyakini memiliki kontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Amanda & Sularmi (2024), yang menekankan bahwa stres kerja merupakan bagian dari rangkaian kondisi psikososial yang saling berkaitan dalam memengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Dalam konteks kerja di lingkungan PT Ramayana SCP Samarinda, tekanan yang dialami karyawan umumnya bersumber dari target penjualan harian, pelayanan konsumen yang intensif, serta tingginya volume pengunjung pada periode promosi. Berdasarkan hasil observasi dan kuesioner, mayoritas responden yang berusia 20–30 tahun dengan latar pendidikan SMA/ sederajat mampu menunjukkan performa kerja yang baik meskipun berada di bawah tekanan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan masih berada dalam fase adaptif terhadap stres kerja yang dihadapi.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT Ramayana untuk tidak hanya memperhatikan beban kerja sebagai sumber stres, tetapi juga memperkuat sumber daya kerja lainnya seperti pelatihan pengelolaan stres, dukungan sosial di tempat kerja, dan sistem penghargaan yang adil. Stres kerja perlu dipahami sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong atau menghambat performa, tergantung bagaimana perusahaan menciptakan keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan bahwa stres kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun memerlukan pendekatan manajerial yang tepat agar efeknya bersifat positif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mendorong peningkatan performa, terutama ketika berada pada tingkat yang masih dapat dikendalikan (eustress). Meskipun demikian, pengaruh ini tidak dapat dilepaskan dari peran lingkungan kerja dan sistem manajerial yang turut menentukan apakah stres berkembang menjadi faktor pendorong atau justru penghambat kinerja. Oleh karena itu, penting untuk menafsirkan hasil ini dengan hati-hati agar tidak terjadi generalisasi yang keliru terhadap semua bentuk stres kerja di berbagai konteks organisasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar manajemen PT Ramayana Cabang Samarinda terus memantau dan mengevaluasi intensitas stres kerja yang dialami karyawan melalui pendekatan yang lebih sistematis dan berbasis data. Perusahaan juga perlu menyediakan program pelatihan pengelolaan stres, membangun komunikasi yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan, serta menciptakan sistem dukungan kerja yang dapat membantu karyawan menghadapi tekanan dengan lebih adaptif. Selain itu, rotasi kerja, pengaturan jam kerja yang proporsional, dan penghargaan atas kinerja juga dapat menjadi strategi tambahan untuk menekan dampak negatif stres. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang dianalisis, yaitu hanya fokus pada stres kerja sebagai faktor tunggal yang memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau

budaya organisasi, serta memperluas cakupan lokasi dan jumlah responden agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan generalisabel.

DAFTAR REFERENSI

- Amanda, V., & Sularmi, L. (N.D.). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Miranda Moda Indonesia Tangerang Selatan. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(2), 22693–22692. [Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/PSM/Index](http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/PSM/Index)
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogu, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Chaeruddin, C., Abbas, S. A., & Kasmirandi, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln(Persero) Ulp Soppeng. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 1228–1235. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.14005>.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* (hal. 67). Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson Education.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.