

## Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR Alaina Tulungagung

**Donny Cantona**

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: [ctdonny@gmail.com](mailto:ctdonny@gmail.com)

**Ahmad Jauhari**

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: [jauhariahmad179@gmail.com](mailto:jauhariahmad179@gmail.com)

**Lina Saptaria**

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: [linauniskakediri@gmail.com](mailto:linauniskakediri@gmail.com)

Korespondensi penulis: [ctdonny@email.com](mailto:ctdonny@email.com)

**Abstract..** This research aims to determine the influence of the work ethic and work stress variables on the performance of production employees at PR Alaina Tulungagung. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. The sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the research was 60 respondents in production at PR Alaina Tulungagung. This research data was obtained through questionnaires, interviews and literature studies. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The research results showed that the multiple linear regression equation  $Y = 10.814 + 0.45X_1 + 0.811X_2$  Work stress has a partially significant effect on employee performance, with a sig.  $0.001 > 0.05$ . The F test results obtained Fcount results with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . From the results of the analysis it can be concluded that work ethic and work stress have a simultaneous and significant effect on the performance of production employees at PR Alaina Tulungagung.

**Keywords:** Work Ethic, Job Stress, Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Etos kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PR Alaina Tulungagung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenug, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 60 responden pada produksi pada PR Alaina Tulungagung. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 10,814 + 0,451X_1 + 0,811X_2$  dan hasil Uji t variabel etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig  $0,017 < 0,05$ . Stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai sig.  $0,001 > 0,05$ . Hasil uji F diperoleh hasil  $F_{hitung}$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PR Alaina Tulungagung.

**Kata kunci:** Etos Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

## LATAR BELAKANG

Perusahaan atau organisasi mempunyai pandangan terhadap karyawan telah berkembang, dimana karyawan bukan dipandang sebagai sumber daya belaka, melainkan aset bagi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Karyawan yang berada di sebuah perusahaan perlu mendapatkan perhatian sebaik mungkin agar bekerja secara maksimal dan memberi hasil optimal dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi agar setiap pegawai memiliki rasa semangat dan tanggung jawab yang tinggi dalam mematuhi segala peraturan dan dalam melakukan pekerjaannya

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis Handoko (2018:200)

Penelitian ini mengambil obyek penelitian di PR Alaina Tulungagung yang bergerak di bidang penjualan rokok. Pada PR Alaina sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi agar produktivitas perusahaan meningkat, karena dengan karyawan memiliki etos kerja dan berkurangnya stres kerja akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pihak pemimpin selalu berusaha memberikan atau menetapkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga para karyawan tidak merasa dibebani atas pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Etos Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR Alaina Tulungagung**

## KAJIAN TEORITIS

### Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal” Sinamo

(2011:35). Menurut Sinamo (2011:36) Indikator etos kerja sebagai berikut : 1) Kecanduan Waktu 2) Kejujuran 3) Komitmen

### **Stres Kerja**

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis. Menurut Wahjono (2013:109) terdapat beberapa indikator stres kerja, yaitu 1) Lingkungan 2) Individu 3) Organisasi

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Kasmir (2016 : 183), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu 1) Kualitas (Mutu) 2) Kuantitas (Jumlah) 3) Waktu (Jangka Waktu) 4) Kerja sama antar karyawan 5) Penekanan biaya 6) Pengawasan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, penulis menggunakan model penelitian statistik deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi yang berjumlah 150 orang. Sampel penelitian sebanyak 60 orang. Teknik penelitian ini menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Hasil Pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dari variabel etos kerja, stres kerja, kinerja karyawan dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai R dengan Sig dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

## Hasil Uji Reliabilitas

Diketahui bahwa hasil nilai *cronbach's alpha* variabel etos kerja, stres kerja, kinerja karyawan  $> 0,60$  sehingga indikator atau kuesioner dari ketiga variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Diketahui bahwa hasil nilai Sig dari variabel etos kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan  $> 0,05$  sehingga ketiga variabel dikatakan berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Model regresi antar variabel dependen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas pada variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) Stres Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,00 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Diketahui bahwa variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) hasil dari grafik *Scatterplot* mendapatkan hasil bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

- a) Nilai Konstanta sebesar 10,814 artinya apabila etos kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) nilainya tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar 10,814.
- b) Koefisien regresi etos kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,451 bernilai positif ini berarti jika variabel etos kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,451 dengan asumsi variabel lain konstan.
- c) Koefisien regresi stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,811 bernilai positif ini berarti jika variabel stres kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,811 dengan asumsi variabel lain konstan.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Diketahui hasil nilai sebagai berikut

- 1)  $R = 0,699$ , yang artinya hubungan antar variabel Etos Kerja dengan Stres Kerja cukup kuat.
- 2)  $R \text{ Square} = 0,488$ , yang artinya bahwa variabel Etos Kerja, Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 48,8% dan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian ini.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji t**

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui pengaruh antara variabel independen yaitu:

1. Pengaruh Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PR Alaina Tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa  $\text{Sig } t < 0,05$  atau  $0,017 < 0,05$  sehingga pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PR Alaina Tulungagung.
2. Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PR Alaina Tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa  $\text{Sig } t < 0,05$  atau  $0,001 < 0,05$  sehingga pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PR Alaina Tulungagung.

#### **Uji F**

Berdasarkan Uji F dapat diketahui bahwa variabel etos kerja dan stres kerja mempengaruhi bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari  $\text{Sig } F < 0,05$  atau  $\text{Sig } F 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 menyatakan bahwa etos kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Alaina Tulungagung.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PR. Alaina Tulungagung”, maka dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PR. Alaina. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar 0,017 yang lebih kecil dari nilai batasan titik kritis yaitu 0,05.

2. Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PR. Alaina. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai batasan titik kritis yaitu 0,05.
3. Stress kerja dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PR. Alaina dengan hasil analisis diperoleh dari uji f yang nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai batasan titik kritis yaitu 0,05.
4. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai persamaan regresi yaitu  $Y = 10,814 + 0,451X_1 + 0,811X_2$  dan koefisien determinasi pengaruh stress kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan sebesar 48,8%.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Bagi perusahaan
  - a. Pada variabel stress kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai-rata jawaban responden 4,5 sehingga dapat dikatakan mempunyai kategori yang sangat tinggi terhadap pertanyaan yang diberikan. Dengan penelitian yang diolah dengan *SPSS for windows versi 25.0* variabel stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hal tersebut menjadikan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat stress kerja agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
  - b. Pada variabel etos kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai-rata jawaban responden 4,5 sehingga dapat dikatakan mempunyai kategori yang sangat tinggi terhadap pertanyaan yang diberikan. Dengan penelitian yang diolah dengan *SPSS for windows versi 25.0* variabel etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hal tersebut mampu meningkatkan gairah semangat karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan, harap untuk menambah variabel penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik, hal ini dapat dibuktikan dengan perhitungan pada regresi linier berganda (dapat dilihat dalam lampiran) yang mana mendapatkan nilai R Square sebesar 0,488 yang artinya bahwa pengaruh variabel stress kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,8% sedangkan 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan begitu apabila peneliti selanjutnya menambahkan variabel baru seperti motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agus, Dharma. (2005). Manajemen Supervisi. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bawelle, M. and Sepang, J. (2016) 'Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna', *Jurnal EMBA*, 4(5), pp. 353–361.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W. and Jana, S. G. P. A. (2018) 'Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara', *Jurnal Manajemen*, 4(2), pp. 154–161.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istri, C. and Sintya, A. (2016) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Bpd Bali Cabang Ubud Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia', 5(12), pp. 7583–7606.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. and Mintardjo, C. (2015) 'Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan', *Emba*, 3(3), pp. 1196–1207.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sari, R. *et al.* (2012) 'Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar Analysis Of The Effect Of Leadership , Motivation , And Job Stress On Employee Performance At Bank Syariah Mandiri , Makassar Branch Office Alamat Korespondensi : Rahmila Sari Pengayoman FA', (12).
- Sentot Imam Wahjono., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta Selatan.

Sinamo, Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Darma Mahardika.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung:  
ALFABETA

Sujarweni, V. Wiratna. (2019) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka  
Baru Press.