

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA SURABAYA UTARA

Oki Alfajri

UniversitasNegeriSurabaya

Okialfajri@mhs.unesa.ac.id

Abstract

PT. PLN (Persero) Distribution Jatim Area North Surabaya is one part of the unit PLN East Java Distribution. Because it is one of the state-owned power management company, service to the customer becomes an important priority for the employees of PT. PLN (Persero) Distribution Jatim Area North Surabaya in carrying out its duties. Some forms of organizational support conducted by PT PLN (Persero) Distribution Jatim Area North Surabaya in increasing commitment in its employees that is by providing compensation, fixed allowance, salary, training, and other welfare whether in the form of money or not. Organizational support and also high commitment in employees aims to avoid turnover intentions, so that the company's vision can be achieved well. This study aims to analyze the influence of work involvement and job stress on employee performance. The sample used in this study amounted to 50 permanent employees of PT PLN (Persero) Distribution Jatim Area North Surabaya. The analysis technique used in this research is multiple linear regression using SPSS version 18.0. The results of this study showed that individually the variable of work involvement had a significant positive effect on employee performance at PT PLN (Persero) Distribution East Java Area of North Surabaya and variable of work stress individually have a significant negative effect to employee performance at PT PLN (Persero) Distribution East Java Area North Surabaya. Simultaneously or together job involvement and work stress have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: employee performance; job involvement; job stress

PENDAHULUAN

Seperti yang telah diketahui di Asia Tenggara telah melaksanakan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), MEA mulai berjalan pada tahun 2016. Artinya negara yang ada di Asia Tenggara akan memberlakukan sistem perdagangan bebas. Seluruh negara ASEAN sudah setuju dengan hal ini, sehingga hal ini dapat menimbulkan persaingan perusahaan, tidak hanya antar perusahaan namun juga persaingan antar sumber daya manusia. Di dalam perusahaan yang berperan penting sebagai penggerak segala aktivitas adalah sumber daya manusia. Kemajuan dan kelangsungan perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia, maka menjadikan karyawan sebagai mitra dalam berusaha sudah merupakan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan selain itu perusahaan juga sewajarnya memberi perhatian khusus kepada karyawan. Menjadi pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan adalah bagian dari peran karyawan di perusahaan.

Hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/nonmaterial

merupakan pengertian kinerja menurut Nawawi (2008). Jika tujuan perusahaan ingin tercapai dengan baik kinerja dari karyawan harus ditingkatkan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti keterlibatan kerja dan stres kerja.

Sejauh mana seorang karyawan mengenali pekerjaannya dan tidak pasif dalam berpartisipasi, lalu menganggap kinerjanya di tempat kerja penting untuk menghargai diri sendiri adalah keterlibatan kerja menurut Robbins dan Coulter (2010). Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri menurut Robbins dan Judge (2008). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi dalam pekerjaan sangat menyukai jenis pekerjaan yang dilakukan dan sangat peduli dengan jenis pekerjaannya, misal ide-ide akan disumbangkan oleh karyawan untuk memajukan kualitas kerja, tidak keberatan untuk taat dengan peraturan di perusahaan dan selalu support

kebijakan perusahaan. Karyawan yang tidak terlalu senang akan melakukan sebaliknya.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain keterlibatan kerja adalah stres Kerja. Stres kerja adalah karyawan yang mengalami ketegangan karena ketidakseimbangan antara kemampuan dari karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mereka dengan tuntutan pekerjaan (Dewi et al, 2014). Reaksi dalam adaptasi dari perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang mengandung banyak tuntutan fisik psikologis seseorang merupakan penjabaran dari stres menurut Satrio (2015).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu telah membahas perihal pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Logahan & Aesaria, (2014) di PT BTN (Bank Tabungan Negara) Ciputat memaparkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Kakinsale *et al*, (2015) juga menyatakan Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan kerja.

Adapun penelitian yg berbeda pendapat dengan dua penelitian sebelumnya yakni adalah penelitian dari Stevanie *et al*(2015) yang menyebutkan kinerja dipengaruhi oleh keterlibatan kerja namun tidak signifikan. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang menyebutkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yakni adalah penelitian dari Dewi *et al*(2014); Paramita (2016); Nur (2013) dengan lokasi penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan Chai-feng (2010) memiliki hasil yang berbeda. Hasil penelitiannya adalah stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya merupakan perusahaan yang terpadang maka kinerja perusahaan ini sangat diperhatikan, oleh karena itu kinerja di PT PLN

(persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya dapat dinyatakan sangat baik.

Variabel yang mempengaruhi kinerja di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur wilayah Surabaya Utara salah satunya adalah keterlibatan kerja, menurut wawancara setelah survei menemukan fenomena umum dalam hal keterlibatan dalam kerja, seperti antar departemen dan antar bagian terdapat hubungan yang baik, suasana harmonis tercipta karena antar bagian yang saling mendukung dan harmonis. Antar pegawai di perusahaan ini menerapkan komunikasi yg baik juga agar tidak menimbulkan kesalah pahaman. Adapun kegiatan tambahan yang dilakukan perusahaan ini guna meningkatkan keterlibatan kerja dari karyawannya adalah dengan mengadakan COC (*Coaching Organizing Counseling*) yang mana COC ini adalah rapat yang diadakan mingguan mendiskusikan target perusahaan atau melakukan evaluasi. Dengan diadakannya rapat ini karyawan dapat bekerja sama dalam menyusun strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sistem kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operational Procedure*) sudah diterapkan di perusahaan ini, poin yang paling utama dalam SOP yang diterapkan di perusahaan ini adalah *Safety* dan kerja sama. Tidak hanya antar karyawan, antara atasan atau pemimpin perusahaan dan karyawan juga dapat dikategorikan sebagai hubungan baik, dapat dibuktikan dengan komunikasi dari atasan dan bawahan yang cukup sering dilakukan, dan peran atasan dalam membantu bawahannya. Perusahaan ini juga serius dalam menangani perihal keluhan pelanggan, karena pelanggan juga merupakan bagian penting bagi perusahaan ini.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara adalah stres kerja. Berdasarkan wawancara dengan asisten manajer perusahaan beliau mengatakan bahwa PDKB (pekerjaan dalam keadaan bertegangan) mengalami stres tertinggi terhadap pekerjaannya, karyawan divisi ini adalah divisi khusus yang bertugas memelihara maupun melakukan instalasi. Resiko yang terlalu tinggi menjadi faktor utama dalam tingginya stres kerja dalam divisi ini. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam menanggulangi stres kerja adalah dengan dilakukannya pemeriksaan kesehatan yang mana dilakukan

setahun sekali, pemberian asupan gizi dan vitamin, dan melakukan kegiatan refreshing baik liburan bersama atau acara-acara tertentu. Semua ini dilakukan agar kondisi karyawan menjadi prima dan sehat sehingga mengurangi resiko pekerjaan dan menekan tingginya stres kerja. Karyawan diluar PDKB juga bisa mengalami stres kerja, faktor eksternal adalah faktor terbesar dalam meningkatnya stres kerja di divisi luar PDKB, misalnya seperti situasi rumah yang tidak kondusif. Peneliti juga melakukan interview dengan bapak Riyadi selaku karyawan divisi jaringan yang mengatakan bahwa beliau mengatakan pasti semua orang bisa mengalami stres atas pekerjaannya, secara pribadi pak Riyadi terkadang merasa tertekan dengan pekerjaannya, yang mana apabila beliau merasa pekerjaan yang diberikan kepadanya diluar *job desk*, seperti membimbing mahasiswa praktik kerja lapangan atau karyawan magang, pak Riyadi diberi kepercayaan tersebut dikarenakan beliau mempunyai *skill* dalam komunikasi dengan sangat baik sehingga mempermudah dalam memberi arahan dan bimbingan dengan orang baru. Beliau juga sering mendapatkan tanggung jawab berupa pengecekan pekerjaan lapangan baik dalam maupun luar kota meski hal itu bukan tanggung jawabnya. Tanggung jawab diluar *job desk*nya seperti itu dirasa beliau mengganggu kinerja beliau dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan *job desk*.

PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara dijadikan objek perusahaan oleh peneliti yang mana dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan BUMN terpadang. Fenomena umum didapatkan melalui wawancara dengan asisten manager di perusahaan ini.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. (Kakinsale *et al* 2015). Ketika karyawan dapat mengenali pekerjaan lalu partisipasinya dapat dikategorikan sebagai aktif dan karyawan tersebut beranggapan bahwa performanya saat bekerja merupakan hal yang penting untuk menghargai diri sendiri adalah

pengertian keterlibatan kerja berdasarkan Robbins dan Coulter (2010).

Berdasarkan paparan pengertian keterlibatan kerja yang telah disebutkan dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja adalah seorang individu yang partisipasinya dapat dikategorikan sebagai partisipasi yang aktif dan menaruh hargadirinya saat bekerja sehingga meningkatkan motivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Indikator keterlibatan kerja menurut Kartikaningsih(2007) adalah sebagai berikut: pelanggan, rekan kerja, waktu kerja, pimpinan/atasan.

Stres Kerja

Emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang dipengaruhi oleh kondisi ketenangan adalah pengertian dari stres. Kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan akan terancam jika stress terlalu besar (Handoko, 2011). Menurut Mangkunegara(2013) karyawan yang merasakan tekanan saat sedang berkerja adalah pengertian dari stres kerja. Akan terlihat seperti gangguan seperti emosi karyawan jauh dari stabil, tidak tenang perasaannya, senang menyendiri, konsumsi rokok yang dilakukan berlebihan, susah untuk rileks, mudah cemas, terlalu tegang, terlihat gugup, meningkatnya tekanan darah dan gangguan di pencernaan. Ketidakseimbangannya tuntutan pekerjaan yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya menyebabkan ketegangan yang akan dialami oleh karyawannya adalah pengertian stres kerja dari Dewi *et al* (2014). Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa stres kerja karyawan yang mengalami ketegangan dan tekanan saat bekerja hingga timbul gangguan saat berkerja.

Indikator dari stres kerja menurut Leung *et al* (2007) adalah: Perilaku pribadi, Dukungan social, Konflik peran, Lingkungan buruk, Beban kerja, Situasi rumah dan pekerjaan. Menurut Satrio dalam paramita *et al* (2016) indikator stres kerja adalah Gejala Fisik, Gejala perilaku, Gangguan psikologis, Tuntutan tugas, Struktur organisasi.

Kinerja Karyawan

Jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan jasa seseorang dalam melakukan kerja atau hasil dari suatu kuantitas

atau kualitas adalah pengertian kinerja menurut Luthans (2005) Kinerja adalah *outcome* karyawan yang berdasarkan proses, hasil dan sikap karyawan pada satu periode merupakan pengertian yang dipaparkan menurut Hasibuan (2012) dan Wibowo (2012). Mengkunegara (2010) memaparkan bahwa kinerja dijabarkan dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi dari pekerjaan seseorang yang telah dicapai.

Dengan pendapat-pendapat diatas dapat ditarik pengertian kalau kinerja itu merupakan *outcome* dari karyawan dari segi kualitas dan kuantitas ketika diberi tanggung jawab, didasari oleh *job requirement*.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Lubis (2008) sebagai berikut: kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kerja sama, Pemahaman terhadap tugas, Inisiatif, Disiplin, Keandalan. Menurut Stevanie *et al* (2015) indikator kinerja adalah tingkat kesalahan dan ketelitian, efisien karyawan, pengendalian biaya, kehati-hatian dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan tugas, keterampilan yang dimiliki, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, bekerja secara sistematis, pengetahuan karyawan, kreatifitas karyawan, kepatuhan.

Hipotesis

- H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
- H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
- H3 : Keterlibatan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan ialah desain penelitian yang konklusif. Sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder dengan

memanfaatkan teknik pengambilan data berupa wawancara, observasi dan kuisioner.

Wilayah umum dari subyek dengan berbagai watak dan kualitas dan peneliti telah menentukannya sebagai bahan penelitian yang akan dipelajari adalah pengertian dari populasi menurut Sugiyono (2010). Sebanyak 86 orang dari karyawan yang ada di perusahaan dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini.

Populasi yang memiliki karakteristik merupakan pengertian dari sampel menurut Sugiyono (2010). Peneliti mengambil sampel pada penelitian ini yang berisi karyawan pria ataupun wanita dengan telah bekerja di perusahaan ini lebih dari 1 tahun.

Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yang mana adalah *stratified random sampling*, teknik ini digunakan pada populasi yang memiliki susunan atau berstrata. Sedangkan peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan pihak perusahaan memiliki kebijakan maksimal dalam penyebaran kuesioner sebanyak 50 kuesioner, sehingga diturunkan 50 orang yang menjadi sampel di penelitian ini. 50 orang ini dianggap sudah masuk dalam kriteria yang dibutuhkan.

Variabel independen dari riset ini yakni Keterlibatan Kerja (X1) serta Stres Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Patokan pengukuran yang dipergunakan yakni skala likert. Riset ini menerapkan alat analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS* versi 18.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden perusahaan ini berdasarkan umur yaitu responden berusia <30 tahun 4 orang (8%), usia 31-40 tahun 7 orang (14%), usia 41-50 tahun 15 orang (30%) dan terakhir sebanyak 24 karyawan yang memiliki usia diatas 50 tahun atau sebesar 48%. Berdasarkan pendidikan 20 karyawan memiliki pendidikan paling tinggi SMA/SMK sederajat yang mana itu adalah 40% dari total responden, kedua terdapat 13 karyawan yang memiliki pendidikan paling tinggi S1 yang mana itu adalah 34% dari jumlah responden, dan di dalam sampel yang diambil untuk perusahaan ini tidak terdapat

karyawan yang memiliki karyawan yang memiliki pendidikan S2 ataupun S3.

Analisis Model dan Kelayakan Model

Pada uji normalitas, residual data dapat dikatakan normal karena pada uji *kolmogorov-smirnov* menghasilkan hasil signifikansi senilai 0,991 lebih dari 0,05. Artinya bahwa data telah terdistribusikan normal.

Pada uji multikolinieritas, data terlepas dari penyakit multikolinieritas karena diperoleh nilai *tolerance* kedua variabel independen sebesar 0,991 yang lebih tinggi dari 0,1 dan nilai VIF dari variabel bebas senilai 1,009 lebih kecil dari 10. Artinya bahwa riset ini tidak terjadi hubungan yang besar antar variabel bebas, sehingga model regresi diterima.

Pada uji heterokedastisitas, data terbebas dari masalah heterokedastisitas karena diperoleh bobot signifikansi variabel keterlibatan kerja senilai 0,193serta variabel stres kerja senilai 0,859 seluruh nilai variabel independen lebih tinggi dari 0,05. Artinya bahwa riset ini memiliki kesesuaian *variance residual* pada suatu periode observasi dibandingkan periode observasi yang lainnya.

Tabel 1.
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 58.569 | 6.406 | 9.189 | .000 |
| | Keterlibatan Kerja | 1.362 | .436 | 3.123 | .003 |
| | Stres Kerja | -.336 | .095 | -3.517 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 18

Berdasarkan Tabel 1 variabel keterlibatan kerja (X_1) memiliki dampak positif pada Kinerja karyawan sebesar 1,362. Artinya semakin baik keterlibatan kerja sehingga akan berpengaruh baik pula kepada kinerja karyawan.

Dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh keterlibatan kerja dikarenakan pada tabel telah ditunjukkan bahwa nilai dari koefisien regresinya adalah -0336.

Dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jatim Area Surabaya variabel dari keterlibatan kerja dan stres kerja mampu memberi penjelasan untuk kinerja karyawan di perusahaan ini sebanyak 27%.Hal ini dilihat dari *Adjusted R Square* yang menunjukkan sebesar 0,271.

Dari uji t dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh keterlibatan kerja dikarenakan pada tabel 1 telah ditunjukkan bahwa nilai dari koefisien regresinya adalah 1,362.Kesimpulanlain yang dapat diambil adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keterlibatan kerja. Variabel keterlibatan kerja dinyatakan memberikan pengaruh yang signifikan karena nilai signifikansinya adalah 0,003 yang mana kurang dari 0,05.Dapat diambil kesimpulanlain bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja dikarenakan telah ditunjukkan bahwa nilai dari koefisien regresinya adalah -0336.Kesimpulan lain yang dapat diambil adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Stres kerja dinyatakan memberikan pengaruh yang signifikan karena nilai signifikansinya adalah 0,001 yang mana kurang dari 0,05.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Informasi yang didapat dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja atau keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada variabel kinerja karyawan, jadi jika keterlibatan kerja di perusahaan ini semakin baik maka kinerja karyawan ini juga akan semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian dari Stevanie *et al* (2015) yang menyatakan seorang individumemusatkan perhatian dan emosi dalam peran formak kinerja mereka, yang berarti seorang individu akan bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga berdampak positif.

Item pernyataan yang mana adalah item pernyataan “keterlibatan karyawan dengan karyawan” mengapa item ini memiliki nilai tinggi karena job desk antar karyawan diperusahaan ini berkaitan sehingga apabila salah satu divisi mengalami kemacetan akan mengurangi kinerja dari divisi lainnya sehingga wajar apabila peran keterlibatan antar karyawan

sangat tinggi dalam perusahaan ini, dan mengapa item ini yang paling signifikan adalah karena perusahaan ini memiliki budaya kerja sama yang sangat baik, fenomena yang ditemukan peneliti yang membuktikan bahwa perusahaan ini memiliki budaya kerja sama yang baik adalah ketika terdapat karyawan baru yang masuk maka karyawan lama akan berkumpul untuk menemui karyawan baru tersebut dan memberikan saran mengenai dasar-dasar pekerjaan di perusahaan tersebut sehingga mempermudah pekerjaan mereka, dan juga karena karyawan perusahaan ini menyadari bahwa kerja sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, perusahaan juga berperan dalam membuat indikator ini menjadi signifikan karena perusahaan mengadakan rapat COC (*Coaching Organizing Counseling*) yakni rapat mingguan yang membuat antar karyawan dapat membantu masalah setiap divisi satu sama lain, selain itu karyawan di perusahaan ini memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang konstruktif dengan kualitas amat tinggi sehingga kerja sama tim menjadi lebih efektif dan membuat kerja sama di perusahaan ini menjadi signifikan

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Kakinsale *et al* (2015) dengan penelitiannya yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bersamaan dengan itu terdapat juga penelitian dari Logahan dan Aesaria (2014) yang juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Informasi yang dihasilkan melalui penelitian ini adalah kinerja karyawan pada perusahaan ini dipengaruhi oleh stres kerja secara negatif dan signifikan, hal ini menjadikan kinerja dari karyawan akan menjadi turun apabila stres kerjanya meningkat. Hal ini didukung dengan teori stres kerja dari Handoko (2011) yang menyatakan Emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang dipengaruhi oleh kondisi ketenangan karyawan dan Kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan akan terancam jika stress terlalu besar, sehingga akan membuat kinerja semakin menurun.

Item pernyataan yang memiliki skor paling tinggi adalah “pekerjaan saya beresiko tinggi”, melalui interview peneliti mendapatkan jawaban mengapa pernyataan ini memiliki nilai yang sangat tinggi, adalah karena beberapa pekerja lapangan yang merasa pekerjaannya mampu membuat pekerja tersebut terluka parah, cacat atau bahkan kematian, semisal apabila dalam memberikan perintah kepada bawahan yang turun ke lapangan sehingga membuat bawahan tersebut salah dalam bertindak sehingga terjadi kecelakaan kerja, naik ke tiang atau ke tempat tinggi dengan menggunakan alat pengaman yang mengalami kesalahan teknis sehingga membuat alat pengaman tersebut tidak berfungsi dengan baik seperti tali yang lepas atau pengait yang tidak kuat menopang tubuh pekerja. Peneliti diberi batasan peneliti perihal keselamatan kerja atau hal-hal yang sekiranya menjadi rahasia dari perusahaan seperti misalnya daftar kecelakaan kerja yang sudah terjadi. Bertolak belakang dengan resiko yang dialami oleh karyawan lapangan, karyawan di dalam kantor memiliki resiko yang lebih ke non-fisik semisal dalam dalam divisi perencanaan yang keliru dalam melakukan rekomendasi pola operasi pemeliharaan yang paling efisien sehingga membuat operasi pemeliharaan menjadi melambat lalu membuat kuantitas pekerjaan menjadi sangat menurun dan perusahaan dapat merugi. Item pernyataan “pekerjaan saya beresiko tinggi” menjadi yang yang paling signifikan dikarenakan item inilah yang paling dekat dengan karyawan di perusahaan ini dibandingkan dengan item lain selain itu item indikator ini pasti dialami oleh sebagian besar karyawan, karena hal ini merupakan bagian utama dari pekerjaan mereka yang harus mereka lalui setiap harinya. Dilihat dampaknya dari item ini yg diterima oleh karyawan lebih berat dibandingkan item-item lainnya yg mana bisa memberikan banyak kerugian baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN

Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu nilai *adjusted R square* dari penelitian ini sebesar 27%. Peneliti berikutnya diharapkan mampu menambahkan variabel yang ada pada variabel

bebas lain seperti disiplin kerja dikarenakan masih terdapat karyawan yg datang terlambat dan keselamatan kerja dikarenakan tingginya variabel item yang menyatakan tinggi resiko bekerja di pekerjaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chai-feng, W. (2010). An Empirical Study of the Performance of University Teachers Based on Organizational Commitment, Job Stress, Mental Health and Achievement Motivation. *Canadian Social Science*, Volume 6 Nomor 4 (127-140)
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Put, G. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, volume 2 tahun 2014
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2, cetakan 18, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Baverage Manado. *Jurnal EMBA*, Volume 3 Nomor 1(900-911)
- Kartikaningsih.(2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/18041/>. Diakses tanggal 16 Mei 2016
- Leung, Mei-yung and Janet, Sham and Yee, shanChan. (2007). Adjusting Stressors – Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. *Surveying and Built Environment*. Volume 18 Nomor 1 (17-26)
- Logahan, J. M., & Aesaria, M. S. (2014). Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Ciputat. *Binus Bussiness Review*, Volume 5 Nomor 2(552-563)
- Lubis, K. A. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. *Tesis*. Universitas Sumatra Utara. Medan. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/4316> diakses tanggal 16 Mei 2016
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. Edisi kedua belas. McGraw-Hill, New York
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang kompetitif*. Cetakan Ketujuh. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, Volume 1 Nomor 3(739-749)
- Paramita, L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divis Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, Volume 4 Nomor 1(131-142)
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Edisi kesepuluh, jilid 2 Jakarta: Erlangga.

- Robbins, Stephen P., & Timothy, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Salemba Empat, Jakarta
- Satrio, Pramanos (2015). Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circelaka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal uny. http://eprints.uny.ac.id/23035/1/PramanosSatrio_11408141018.pdf. Diakses tanggal 20 April 2019
- Stevanie, V. N., Armanu, & Aisjah, S. (2015). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Cabang Probolinggo). *Media Mahardika*, Volume 13 Nomor 3(329-338)
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ketujuh belas, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers