

ABSTRAK

Stres sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Dampak dari stres pun beraneka ragam, dapat mempengaruhi baik secara fisik, psikologis, dan perilaku, namun juga ada dampak positifnya (eustress). Salah satu penyebab stres dapat berasal dari tuntutan pekerjaan atau beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan. Hal ini memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepataannya dirasakan berlebihan. Tinggi rendahnya stres atau tekanan kerja nantinya akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja para karyawan itu sendiri.

Beban tugas Dana Pensiun Telkom yang mana harus bertanggung jawab pada jumlah pensiunan \pm 15.000 menyebabkan karyawan mengalami stres karena tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Penelitian ini penulis lakukan untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja di Dana Pensiun serta pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode studi deskriptif dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *quota sampling*. Sampel yang akan diambil adalah karyawan Dana Pensiun Telkom yang berjumlah 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Variabel *independent* yang diteliti adalah variabel respon fisiologis, psikologis, dan perilaku. Sedangkan variabel *dependent* yang diteliti adalah kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 55,6 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel respon fisiologis, psikologis, dan perilaku. Melalui pengujian secara simultan, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan melalui pengujian secara parsial menyatakan bahwa respon fisiologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, respon psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan respon perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, hendaknya pihak manajemen Dana Pensiun Telkom perlu lebih meningkatkan perhatian kepada karyawan dengan melakukan *sharing* atau tukar pendapat terhadap masing-masing karyawan berkaitan dengan permasalahan atau konflik yang dialami karyawan, rekreasi secara rutin dan berkala. Melakukan rotasi kerja dan melakukan penilaian hasil kerja secara adil, terbuka, dan objektif, mengoptimalkan upaya penanggulangan stres kerja karyawan agar tingkat stres yang dialami berada pada titik optimum yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan.