

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Antonius Pontianak

Adhitya Chandra^a, Novita Nursaina^a

^aUniversitas Tanjungpura, Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Kota Pontianak, 78124, Kalimantan Barat.

*Email : adit.acan@gmail.com

*Email : novita.nur26@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stress kerja, fisik, kesehatan, lingkungan kerja, iklim, lamanya waktu bekerja, pengetahuan dan ketrampilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Antonius Pontianak. Metode penelitian data yang digunakan adalah korelasi product moment dengan menguji skala stress kerja dan skala kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0.158 ; $p > 0.272$. Dengan menggunakan batasan signifikan $\alpha = 0,05$, didapat R tabel sebesar 0.273 . Dari hasil tersebut, maka kriteria pengujian yaitu R hitung $< R$ tabel $-0.158 < 0.273$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis uji korelasi product moment pada variabel stress kerja ada pengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Stress kerja, Kinerja karyawan dan Perusahaan.

PENDAHULUAN

Semua perusahaan memiliki keinginan dan tujuan yang sama yaitu maju, berkembang, mendapatkan keuntungan yang maksimal dan mensejahterakan orang-orang di dalam perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal adalah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi untuk perusahaan merupakan karyawan yang berprestasi, berkompeten tinggi, dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Dewi&Wibawa, 2016).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Oktaviani&Darmo, 2017).

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Menurut Mumbi dan Makori (2015) kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi yang didapat oleh karyawan maka akan semakin optimal pula kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi

kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Hidayah&Nazaruddin, 2017).

Pendapat lain menurut Iqbal et al. (2015) terdapat lima faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan dan imbalan keuangan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan, jam kerja, hambatan komunikasi, dan stress berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Hidayat (2016) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Jika stress meningkat maka kinerja seseorang akan menurun dan sebaliknya stress kerja menurun maka kinerja seseorang akan meningkat. Tingkat stres yang rendah dapat memengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Stres merupakan salah satu faktor yang penting, karena keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stress karyawan (Warni, 2016).

Dari penelitian terdahulu, Dewi Wibawa (2016) mengatakan variable stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Antonius Pontianak".

KAJIAN LITERATUR

Dalam menjalankan pekerjaan seorang pekerja dapat mengalami stress kerja. Beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres. Beberapa tekanan kerap kali berasal dari penyelia, sehingga kualitas penyelia yang jelek bias mengakibatkan stress terhadap perawat. Penyelia yang otokratik, wewenang pekerjaan yang tidak jelas merupakan contoh lain dari sumber stress kerja yang dialami oleh perawat.

Greenberg dalam Kristanto (Kristanto:5) mendefinisikan stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi.

David dan Newstrom mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang Sementara, Robbins mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (2007:368).

Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau stres kerja juga dapat berdampak positif bagi perusahaan. Di atas tingkat stres tertentu, stres harus mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Pekerja atau perawat. Berada dalam kondisi stress kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stress kerja yang dialami.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Banyak manfaat yang didapatkan dari penilaian kinerja, salah satunya adalah membantu organisasi untuk membuat keputusan bagaimana memperlakukan karyawannya dalam hal jabatan yang diberikan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja. Penilaian kinerja yang dilakukan dapat memberikan informasi untuk organisasi bagaimana keterampilan dan kompetensi karyawan sehingga program perbaikan dapat dikembangkan dan gaji yang pantas. Selain itu, penilaian kinerja juga bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi seperti penyesuaian kompensasi, pengambilan keputusan untuk rotasi; mutasi; promosi; dan alih jabatan, membantu diagnosis terhadap kesalahan disain karyawan, mendapatkan feedback yang akurat terkait kinerja sebelumnya, dan untuk kepentingan penelitian kepegawaian. (Robbins dan Judge, 2017; Sulistiyani dan Rosidah, 2018; Sudaryono et al. 2018).

Menurut Siagian (2002) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Sedangkan Menurut Kartono (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah yang menyangkut masalah perhatian dari atasan, keinginan untuk berprestasi aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan serta bekerja dengan satu tim yang kompak.

Bernardin dan Russel (1993) menjelaskan, terdapat enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. Quality (Kualitas)
Diukur dari proses atau hasil dalam melakukan kegiatan dengan cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang memenuhi tujuan yang dimaksud.
- b. Quantity (Kuantitas)
Dilihat dari jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- c. Timeliness (Ketepatan Waktu)
Tingkat dimana aktifitas telah diselesaikan atau hasil yang telah diproduksi, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
- d. Cost Effectiveness (Efektivitas Biaya)
Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil dan keuntungan yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit yang ada.
- e. Need for Supervision (Perlu Pengawasan)

Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau intervensi dari atasannya untuk mencegah hasil yang merugikan.

f. Interpersonal Impact (Dampak Interpersonal)

Tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerjasama antar rekan kerja dan bawahan.

Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling mempengaruhi dan berpengaruh. Tingkat stres yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Umumnya karyawan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat bila sedikit stres yang dirasakan. Akan tetapi, bila stres yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Intensitas stres dapat berlanjut hingga ke level yang tertinggi bila tidak diperhatikan, dalam jangka panjang tingkat stres sedang akan berlanjut ke tingkat stres tinggi yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji terkait hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) di Bali mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Zafar et al. (2015) yang dilakukan di Gujranwala, Pakistan menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lamb dan Kwok (2016) yang melakukan penelitian di Wellington, New Zealand menemukan hasil bahwa faktor-faktor yang terdapat pada stres kerja seperti kenyamanan lingkungan, pencahayaan, kebisingan, dan ukuran tuntutan kerja dapat secara signifikan mengurangi kinerja dan kesejahteraan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Khuong dan Yen (2016) di Vung Tau, Vietnam yang juga mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2002), faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, serta masalah-masalah keluarga.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Kasiram sebagaimana yang dikutip Wiratna (2015) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Deni Darmawan, 2014). Subjek dalam

penelitian ini adalah 50 karyawan dengan tehnik pengumpulan data menggunakan random quota.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable): Stress Kerja (X)
2. Variabel Terikat (Dependent Variable): Kinerja Karyawan (Y)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi product moment. Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah Pearson Correlation Product Moment (Sugiyono, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,273$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,273$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas diolah menggunakan SPSS 16.0 for windows. Adapun hasil yang didapat dari variabel stress kerja dan kinerja karyawan, ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Item	PersonCorrelation	TableCorrelation
ST-1	0.416	0.273
ST-2	0.448	0.273
ST-3	0.440	0.273
ST-4	0.566	0.273
ST-5	0.467	0.273
ST-7	0.284	0.273
ST-8	0.295	0.273
ST-9	0.440	0.273
ST-10	0.354	0.273
ST-11	0.319	0.273
ST-16	0.428	0.273

ST-17	0.372	0.273
ST-18	0.345	0.273
ST-19	0.348	0.273
ST-20	0.346	0.273
ST-22	0.283	0.273
ST-23	0.307	0.273
ST-24	0.410	0.273
ST-25	0.358	0.273
ST-26	0.303	0.273
ST-27	0.429	0.273
ST-28	0.334	0.273
ST-30	0.327	0.273

Berdasarkan tabel di atas setelah dilakukan uji validitas pada variabel stress kerja diketahui bahwa didapatkan r hitung \geq r kritis (0,273). Dari 30 butir pernyataan ,didapat 23 item pernyataan yang terbukti valid dan pernyataan tersebut dapat digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan

Item	PersonC orrelation	TableCo rrelation
KI-1	0.471	0.273
KI-2	0.534	0.273
KI-3	0.304	0.273
KI-4	0.532	0.273
KI-5	0.581	0.273
KI-6	0.608	0.273
KI-7	0.563	0.273
KI-8	0.542	0.273
KI-9	0.527	0.273
KI-10	0.512	0.273
KI-11	0.290	0.273
KI-12	0.274	0.273
KI-13	0.363	0.273
KI-14	0.454	0.273
KI-15	0.321	0.273
KI-17	0.507	0.273
KI-18	0.497	0.273
KI-19	0.500	0.273
KI-21	0.450	0.273
KI-22	0.478	0.273
KI-23	0.534	0.273

KI-24	0.553	0.273
KI-25	0.443	0.273
KI-26	0.383	0.273
KI-27	0.468	0.273
KI-28	0.625	0.273
KI-30	0.418	0.273
KI-31	0.566	0.273
KI-32	0.273	0.273
KI-33	0.464	0.273
KI-34	0.301	0.273
KI-35	0.493	0.273
KI-36	0.586	0.273
KI-37	0.486	0.273
KI-38	0.327	0.273
KI-39	0.315	0.273
KI-41	0.356	0.273
KI-44	0.357	0.273
KI-48	0.293	0.273
KI-49	0.520	0.273

Berdasarkan tabel di atas setelah dilakukan uji validitas pada variabel stress kerja diketahui bahwa didapatkan $r_{hitung} \geq r_{kritis}(0,273)$. Dari 50 butir pernyataan, didapat 40 item pernyataan yang terbukti valid dan pernyataan tersebut dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapakali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono,2014). Menurut Situmorang (2011) Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang tersebut memberikan nilai *CronbachAlpha*.

Rumus *cronbachalpha*:

Keterangan:

R : Reliabilitas instrumen

Σ : Jumlah varians butir

Σ : Varians total

K : Banyaknya butir pertanyaan item

Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas diolah menggunakan SPSS 16.0 for windows. Adapun hasil yang didapat dari variable stress kerja dan kinerja karyawan, ialah sebagai berikut:

Tabel1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
ST (X)	0,704	Reliabel
KI(Y)	0,871	Reliabel

Uji Product Moment

Menurut Sugiyono(2013:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus.sebagai berikut:

Keterangan:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

=Koefisien korelasi pearson
 =Variabel independen
 =Variabel dependen
 =Banyak sampel

Berikut ini adalah hasil dari uji *product moment* yang telah diolah menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Adapun hasil yang didapat dari kedua variable tersebut, ialah sebagai berikut:

Tabel 4. Data setelah diuji

Correlations			
	Stress Kerja	Kinerja Karyawan	
STRESS	Pearson Correlation	1	-.158
	Sig.(2-tailed)		.272
	N	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	-.158	1
	Sig.(2-tailed)	.272	
	N	50	50

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien (r) = -.0158; nilai signifikansi atau *probability* (p) = 0.272. ternyata harga r hitung lebih kecil dari r tabel (-.158 > 0.273), sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu: Ada pengaruh negative stress kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pada stress kerja yang rendah, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika stress kerja yang meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dikemukakan oleh Menurut zafir (2005) stress yang timbul karena ketidakjelasan peran akhirnya mengarah kepada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan delaknadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan

pekerjaan.

Semakin kuat stress kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh yang negative terhadap kinerja karyawan. Ditambahkan oleh Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi. Seperti juga pendapat Tiffin dan Mc.Cornick dalam Gaffar (2012) ada dua yang dapat mempengaruhi factor kinerja yaitu individu, meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jeniskelamin, pendidikan, serta factor individulainnya, kemudian factor Organisasi yaitu Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi) dan factor sosial, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa-thitung <ttabelyaitusebesar-0,158<0,273, maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh antara variable stress kerja dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga.
- Bernardin, H. J. dan Russel, Joyce E. A. 1993. Human Resource Management: an experiential approach. United States of America: McGraw-Hill.
- Hani, H. T. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, K. 2005 Psikologi Industri dalam Perusahaan. Bandung: Alumni
- Malayu, H. S., & Hasibuan, H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. (2000). Dasar-Dasar Manajemen Personalia.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 7(1), 48-55.
- Setyanto, H. (2015). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Samkyung Jaya Garment Di Kabupaten Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Siagian, S. P. (2002). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. dkk, 2011, Reformasi Pelayanan Publik, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Situmorang, S. H. (2011). Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi Dua. USU Pers. Medan.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susetyorini, I. U. (2016). Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sopir Di CV. DWI TUNGGAL ABADI. Volume 05, Nomor 01, Juli 2016, 93 - 99.
- Wibowo, P. D. (2013). Manajemen Kinerja. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Kencana Prenada Media Group.