



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 15207-15216
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Medika Cibinong

Syaifuddin^{1✉}, Choiriawati², M Ali Murfi³

STIE Tunas Nusantara

Email: syaifuddin@stietn.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Medika Cibinong. Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian adalah secara keseluruhan bahwa tanggapan responden tentang kinerja karyawan menghasilkan total hasil kuesioner dari keseluruhan indikator kinerja karyawan sebesar 4 yang berada dalam kategori "Baik". Artinya bahwa tingkat kinerja karyawan di RS.Sentra Medika Cibinong dinilai "Baik". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan dari Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar 0,316 atau sebesar 31,6 %. Yang artinya besarnya kontribusi stres kerja terhadap prestasi kerja sebesar 31,6 % sisanya sebesar 68,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Kata kunci: *Stres Kerja, Prestasi Kerja Karyawan, Rumah Sakit*

Abstract

The purpose of the study was to determine the Effect of Work Stress on the Work Performance of Employees at the Medika Cibinong General Hospital. The verification method is a method used to determine the truth of the hypothesis by using statistical calculations aimed at answering questions on the formulation of how much influence work stress has on employee performance. The results of the study were that overall the respondents' responses to employee performance resulted in a total questionnaire result from all employee performance indicators of 4 which was in the "Good" category. This means that the level of employee performance at the Sentra Medika Cibinong Hospital was considered "Good". Thus it can be said that the work stress variable has a moderate influence on employee work performance. While from the Determination Coefficient Test (R^2) namely with a value of 0.316 or 31.6%. Which means that the contribution of work stress to work performance is 31.6%, the remaining 68.4% is explained by other variables outside the variables used.

Keywords: *Job Stress, Employee Job Performance, Hospital*

PENDAHULUAN

Didalam suatu organisasi atau perusahaan, masalah kinerja sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan. Hasibuan, (2012 : 10). Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Perusahaan jasa yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan - keunggulan kompetitif respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulan - keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kepuasan tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawannya baik berupa pemberian material maupun non material, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan kepuasan karyawan.

Kepuasan karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi puas, diantaranya loyalitas kerja, motivasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman dan aman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

Sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, sedangkan penggeraknya adalah sumber daya manusia. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula kualitas organisasi. Oleh karena itu sangat penting memerhatikan sumber daya manusia suatu organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi di industri jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

RSU Sentra Medika Cibinong merupakan salah satu jenis Rumah sakit umum di negara kesatuan republik indonesia dengan kode RS 3201230 yang pada tanggal 23/08/2016 tergolong dalam kelas RS B dipimpin oleh direktur Dr. Paulus Lanjar Sugiyanto, MARS,. RSU terselenggara oleh Swasta / Lainnya indonesia, kita bisa berkunjung ke alamat rumah sakit RSU Sentra Medika Cibinong Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja No.9 Bogor indonesia kode pos 16911 telpon 021-87909999.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan maret kepada 20 karyawan dan kepala bangsal di Rumah sakit ini, mereka diindikasikan cenderung mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diindikasikan terdapat karyawan yang mengalami stres psikologisnya, ada karyawan yang merasa jenuh, agresif dan mudah marah, ada karyawan yang mengalami stres fisik, karyawan juga ada yang sering mengalami gangguan pencernaan, sakit mag dan kepala pusing, dan ada perawat yang mengalami stres perilaku (sosial) karena ada perawat yang mudah tersinggung dan

mengalami ketegangan dalam berinteraksi dengan pasien, teman sejawat serta tim kesehatan lain.

Menurut Wirawan (2009:76) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor lingkungan eksternal, internal karyawan, dan internal organisasi. Faktor internal karyawan meliputi 1) bakat dan sifat pribadi, 2) kreativitas, (3) pengetahuan dan keterampilan, 4) kompetensi, 5) pengalaman kerja, 6) keadaan fisik, 7) keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).

Siagian, (2001:83) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Faktor penyebab stres menurut Hasibuan (2009:69) yaitu 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, dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawannya tetap puas adalah dengan mengurangi tingkat stres dan memotivasi. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi secara tidak langsung menentukan kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan permasalahan yang dihadapi rumah sakit yaitu kurangnya kepuasan kerja, terdapat indikasi karyawan mengalami stres kerja, dan kinerja karyawan belum mencapai nilai maksimal yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Medika Cibinong.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono, (2013, 2), melalui penelitian, manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di RS Medika Cibinong. Menurut Sugiyono (2012, 49), yang menyatakan bahwa: "Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun jumlah populasi karyawan di RS Medika Cibinong sebanyak 50 orang. Karena jumlah populasi karyawan pada RS Medika Cibinong dibawah 100 orang, maka penelitian ini termasuk dalam kategori sensus atau sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karyawan pada RS Medika Cibinong yaitu sebanyak 50 orang karyawan yang keseluruhannya dijadikan sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	26	52.0	52.0
	Wanita	24	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Tabel. 2 Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Stres

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbachs sebesar 0.862. Dilihat dari nilai Cronbach's Alpha (tabel 4.14). Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X) memiliki data yang sangat reliable, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,862 > 0,80$.

Tabel.3 Tabel Normalitas Data

		Stres Kerja	Prestasi Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.8723	43.5821
	Std. Deviation	4.56926	3.95434
	Absolute	.202	.145
Most Extreme Differences	Positive	.180	.145
	Negative	-.202	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		1.103	.752
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173	.432

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 21.0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui adalah :

1) Variabel Stres Kerja (X)

Pada kolom variabel Stres Kerja terdapat Kolmogorov – Smirnov Z = 1.103 , dengan nilai probabilitas signifikansi 0.173 Asymp. Sig. (2-tailed). Oleh karena itu Stres Kerja ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas > 0.05, maka data variabel Stres Kerja adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pada kolom variabel Prestasi Kerja terdapat Kolmogorov – Smirnov Z = 0.752, dengan nilai probabilitas signifikansi 0.432 Asymp. Sig. (2-tailed). Oleh karena itu Prestasi Kerja ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas >0.05, maka data variabel Prestasi Kerja adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel. 4 Uji Regresi Linier Secara Sederhana X Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	7.352	3.710		
Stres Kerja	.539	.142	.482	1.932	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 21.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresinya yang diperoleh dari hasil analisis yaitu :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

a= Kostanta, b= Koefisien Regresi,

X= Stres Kerja, Y = Prestasi Kerja

$$\hat{Y} = 7.352 + 0.539 X$$

Persamaan tersebut diatas mempunyai arti :

Koefisien konstanta a = 7.352 artinya jika variabel Stres Kerja (independen) dianggap konstan, maka Prestasi Kerja (Y) sebesar 7.352. Koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0.539, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Stres Kerja sementara variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada Prestasi Kerja sebesar 0.539.

Tabel. 5 Hipotesis variabel Stres Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	7.352	3.710		
Stres Kerja	.539	.142	.482	1.932	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 21.0

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X) diperoleh t - hitung sebesar 1.932, sedangkan t - tabel untuk satu sisi sebesar 0.2353. Sehingga diketahui bahwa hasil thitung > ttabel dan didapat notasi (1.932 > 0.2353), dan signifikansi 0.000 < 0.05. Jadi dapat dikatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Dari hasil tersebut diperoleh t hitung untuk variabel Independent terletak pada daerah penerimaan sehingga variabel independent mempunyai nilai lebih besar dari nilai t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil koefisien regresi diketahui bahwa stres kerja yaitu sebesar 0,539. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan, kenyataan tersebut menunjukkan apabila karyawan dapat memenuhi tuntutan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak terjadi kebosanan, ketidakpuasan kerja, kecemasan, mudah marah, mengalami perubahan produktivitas dan menghindari terjadinya absensi kerja maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil analisis ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gibson dkk (2009 : 348) mengatakan bahwa stressor kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan tingkat stres kerja tinggi, karyawan berprestasi rendah, sukar tidur, lekas marah, kesalahan meningkat, keraguan dalam bekerja yang akhirnya mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun. Stressor kerja yang sedang cenderung memberikan dampak ketenangan dalam bekerja, prestasi tajam, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan bahwa tanggapan responden tentang stres kerja menghasilkan total hasil dari keseluruhan indikator stres kerja sebesar 3 yang berada dalam kategori "Cukup". Artinya tingkat stres kerja karyawan di RS.Sentra Medika Cibinong yang diukur dari beberapa indikator dinilai "Cukup". Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa tanggapan responden tentang kinerja karyawan menghasilkan total hasil kuesioner dari keseluruhan indikator kinerja karyawan sebesar 4 yang berada dalam kategori "Baik". Artinya bahwa tingkat kinerja karyawan di RS.Sentra Medika Cibinong dinilai "Baik".
2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dari hasil koefisien regresi diketahui bahwa stres kerja yaitu sebesar 0,563. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan dari Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar 0,316 atau sebesar 31,6 %. Yang artinya besarnya kontribusi stres kerja terhadap prestasi kerja sebesar 31,6 % sisanya sebesar 68,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Hasil analisis ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gibson dkk (2009 : 348) mengatakan bahwa stressor kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan tingkat stres kerja tinggi, karyawan beprestasi rendah, sukar tidur, lekas marah, kesalahan meningkat, keraguan dalam bekerja yang akhirnya mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun. Stressor kerja yang sedang cenderung memberikan dampak ketenangan dalam bekerja, prestasi tajam, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2011. Psikologi kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek. Edisi revisi V. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Depkes. 1989. Standard praktek keperawatan bagi perawat kesehatan. Jakarta
- Dharma Agus, 2012, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Fred Luthan, 2013. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta :

- AndiGibson, Ivansevich, Donnelly. 2010. Organisasi.Jilid I. Edisi ke Delapan. Jakarta : Binarupa aksara
- Handoko, T.H. 2010.Manajemen personalia dan sumber daya manusia.Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Iswanto, Yun.2011. Analisi hubungan antara stress kerja, kepribadian dan kinerja manajer Bank (Studi kasus pada pemimpin Bank pada kantor cabang Bank di daerah istimewa Yogyakarta).
- Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2013. Perilaku dan manajemen Organisasi. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Lucas, M dan Wilson.K. 2008. Memelihara gairah kerja. Jakarta : Arcan
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung : ROSDA
- Sugioyono, 2012, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Martoyo, Susilo . 2008. Manajemen sumber daya manusia.Edisi kedua. Cetakan pertama.Yogyakarta : BPFE
- Robins, S.P. 2012. Perilaku organisasi. Jilid II. Jakarta : Prenhallindo,
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. 2010. Manajemen. Edisi kesepuluh jilid ke 2.Jakarta : Erlangga
- Umar, Husein. 2011. Riset sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta : PT. Gramedia pustaka utama