

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS (Kasus Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Azzahra – Ujungbatu)

Lilla Ilham
Ilhamde24@gmail.com
Supervisor : Seno Andri

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of job stress and job satisfaction towards employee's performance (case study Rumah Sakit Az-Azhra Ujungbatu). Job stress as variable X1, job satisfaction as variable X2 and employee's performance as variable Y.

The research method in this research is quantitative method with SPSS programme, which the sample is the medic employee as much as 47 respondents. The sample in this research is 47 employees of Rumah Sakit Az-Azhra Ujungbatu Which is all of the population. The data is collected through the questionnaires.

The results of this research concludes that the variable of job stress is significantly influential to employees performance and the job satisfaction is significantly influential to the employee's performance, and job stress and job satisfaction are simultaneously influential to the employee's performance.

Keywords: *job stress, job satisfaction, employee's performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang sangat kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari perusahaannya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya.

Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan berkembang dengan pesat dalam bidang usahanya dan menginginkan terciptanya kinerja

yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan mempunyai karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang sangat optimal bagi perusahaan. Karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkat kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga berjalan tetap efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang begitu bagus sudah tentu akan memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap

perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggungjawab. Tidak terlepas dari pribadi karyawannya yang mempunyai kinerja yang bagus, perusahaan harus tetap mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berbicara tentang masalah kinerja dalam SDM tidak terlepas untuk seluruh perusahaan yang ada dan salah satunya yang bergerak dalam bidang kesehatan yaitu rumah sakit. Kelangsungan rumah sakit sendiri salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, jadi manajemen rumah sakit sendiri harus memikirkan bagaimana agar kinerja karyawan rumah sakit bisa tetap terjaga.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008) adalah Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *sindrom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Veithzal Rivai (2009) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi

kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai dan Dato' Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005), kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

RUMUSAN MASALAH TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui dan menganalisis Stress kerja karyawan medis Rumah Sakit Az-Azhra Ujungbatu
2. Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan medis Rumah Sakit Az-Azhra Ujungbatu
3. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan medis Rumah Sakit Az-Azhra Ujungbatu
4. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan medis Rumah Sakit Az-Azhra Ujungbatu
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan medis Rumah Sakit Az-Azhra Ujungbatu
6. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan medis Rumah Sakit Az-Azhra Ujungbatu

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Az-Azhra yang beralamat di Jalan Rambutan No. 3 RK. Harapan Ujungbatu. Responden penelitian ini adalah karyawan medis yaitu perawat di Rumah Sakit Az-Azhra. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu di Rumah Sakit Az-Azhra Ujungbatu Sebanyak 47 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Analisis Regresi Linear Sederhana

Dari hasil seluruh estimasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Regresi linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Durbin-Watson
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.844	2.970		3.313	.002	
Streskerja	.583	.071	.776	8.221	.000	

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 9,844 dan koefisien variabel stress kerja sebesar 0,583. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke

dalam tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut;

$$Y = 9,844 + 0,583X$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X = stress kerja

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,844 menyatakan bahwa jika stress kerja tidak memiliki nilai (0) maka nilai kinerja karyawan 9,844
- 2) Koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,583, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada stress kerja maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,583.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.601	.593	3.968	1.513

a. Predictors: (Constant), Streskerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.601	.593	3.968	1.513

a. Predictors: (Constant), Streskerja

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Tabel 3.29 diatas menunjukkan hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,776 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimiliki tingkat hubungan yang sedang. Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,601. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 60,1%. Sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 (Stres Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Dari hasil seluruh estimasi model permasalahan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.44	2.970		3.175	.002		
Streskerja	.583	.071	.776	8.241	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Stres Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yakni sebesar 6,261 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - 2: \alpha / 2 \\
 &= 47 - 2 - : 0,05 / 2 \\
 &= 45 : 0,025 \\
 &= 2,014
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui t hitung (8,241) > t tabel (2,014) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Analisis Regresi Linear sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari hasil seluruh estimasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.258	1.538		4.061	.01		
Kepuasan kerja	.804	.044	.939				

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil regresi sederhana didapat bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,804. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut;

$$Y = 6,258 + 0,804X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepuasan Kerja

1. Nilai konstanta (a) adalah 6,258 ini dapat diartikan jika kepuasan kerja nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 6,258

2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja, yaitu 0,804, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,804.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Dari hasil seluruh estimasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.939 ^a	.882	.879	2.160	1.25

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 3.32 diatas menunjukkan hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,939 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimiliki tingkat hubungan yang kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,882. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 88,2%. Sedangkan sisanya 21,8%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Hipotesa Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X2 (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 6
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.258	1.538		4.069	.000		
Kepuasan kerja	.804	.044	.939	18.310	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 9,376 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut: Dengan demikian diketahui t hitung (18,331) > t tabel (2,014) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable

kepuasan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Regresi Linear berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Dari hasil seluruh estimasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.413	1.582		2.790	.008		
Stres kerja	.146	.053	.194	2.772	.008	.468	2.136
Kepuasan kerja	.683	.060	.798	11.419	.000	.468	2.136

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil regresi linier berganda didapat bilangan konstanta (a) sebesar 4,413 , koefisien variabel stress kerja sebesar 0,146 dan koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,683. Dengan ini demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 4,413 + 0,146 + 0,683$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masingmasing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 4,413 ini dapat diartikan jika stress kerja dan kepuasan kerja nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 4,413
2. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja, yaitu 0,146, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan stress kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,146
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja, yaitu 0,683, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,683

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan medis Rumah Sakit Az-Azra Ujungbatu

Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 3.35
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.899	.895	2.016	1.312

1	.948 ^a	.899	.895	2.016	1.312
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stress kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,760 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,578. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 57,8%. Sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

a. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen Stress Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.36
Hasil Uji F

ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean
1	Regression	1599.184	2	
	Residual	178.773	44	
	Total	1777.957	46	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stress kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung

adalah 196,797 sedangkan nilai F tabel 3,20. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan penerapan stress kerja dimulai dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi pada rumah sakit Az - Zahra sudah cukup baik.
2. Secara keseluruhan kepuasan kerja dimulai dari pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, supervisi, dan kelompok kerja pada rumah sakit Az - Zahra ujungbatu sudah baik.
3. Secara keseluruhan kinerja karyawan dimulai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian pada karyawan rumah sakit Az - Zahra ujungbatu sudah cukup baik.
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja yang mempunyai dimensi

tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan dan tingkat hidup organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mempunyai dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel kepuasan kerja yang mempunyai dimensi pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, supervise, dan kelompok kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mempunyai dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.
6. Stres kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Az - Zahra Ujungbatu. Dikarenakan stress kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan rumah sakit Az - Zahra ujungbatu efektif terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi rumah sakit dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis berikan sebagai berikut:

1. Diharapkan rumah sakit Az - Zahra ujungbatu dapat mengelola stres kerja pada karyawan dengan baik agar untuk kedepannya karyawan tidak merasakan

tekanan dari pekerjaan secara berlebihan.

2. Agar tingkat kepuasan kerja pada karyawan medis meningkat, maka pihak rumah sakit perlu memperhatikan pekerjaan karyawannya agar karyawan merasa diperhatikan, serta mempertimbangkan upah/gaji yang lebih layak untuk dibayarkan kepada karyawan.
3. Kinerja karyawan terhadap rumah sakit perlu adanya peningkatan karena karyawan rumah sakit belum semuanya mempunyai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu maupun efektifitas dalam bekerja, sehingga perlunya peningkatan terhadap hal tersebut.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang sejenis dengan memvariasikan variabel dan juga objek penelitian yang berbeda agar mengetahui pengaruh setiap variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- | | |
|--|--|
| Ghozali, Imam. 2006. <i>Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS</i> . Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. | Daya Manusuia. Yogyakarta: BPFE |
| Handoko, T.Hani. 2001. <i>Manajemen Personalia dan Sumber</i> | Hasibuan, Malayu. 2009. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Edisi Revisi. Cetakan ketigabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara |

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Robbins, Stephen P dan Timothy A.Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. ALFABETA