



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation

Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142

Email: febiuwg@gmail.com



DAMPAK TEKANAN KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT PRIMA HUSADA)

Fifi Indriani¹, Adya Hermawati², Alfiana³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama, fifiindriani85@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama, wati_wati38@yahoo.co.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama, alfianacra@yahoo.co.id

Abstract

Indriani, Fifi, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Widyagama University Malang, 2022, "The Impact of Work on Work Stress and on Employee Performance" (Study on non-medical employees at Prima Husada Hospital Malang). Advisor 1: Adya Hermawati. Supervisor 2: Alfiana.

The purpose of this study was to determine the effect of work pressure on work stress and its implications for employee performance (study on non-medical employees of Prima Husada Hospital, Malang). The population in this study were 90 non-medical employees. The sampling technique in this study used "Propotionate Stratified Random Sampling". Respondents in this study amounted to 90 people. The data is processed through the Smart Partial Least Square (PLS) software.

The results of this study indicate that: 1). Work pressure has a positive and significant effect on employee performance with a t-statistic value (3,546). 2) Work pressure has a positive and significant effect on work stress with a t-statistic value (6.518). 3) Job stress can have a positive and significant effect on employee performance with a t-statistic value (2,473). then that work pressure and work stress can affect employee performance.

Keywords: *work pressure, work stress, employee performance*

DAMPAK TEKANAN KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT PRIMA HUSADA)

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebagai organisasi swasta atau pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan tentunya membutuhkan modal, tenaga kerja, sarana dan teknologi sebagai sumber dayanya. Salah satu sumber daya yang penting bagi setiap organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia akan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi termasuk organisasi rumah sakit. Pelayanan yang baik di rumah sakit merupakan salah satu faktor yang sangat penting dimana setiap sumber daya manusia harus memiliki kompetensi sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu pengelolaan terhadap sumber daya manusia sangatlah penting. Pelayanan yang baik adalah berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Dimana kinerja karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesuksesan organisasi.

Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula dengan sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik. Sumber daya yang efektif dan efisien akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang baik. Begitu pula dengan organisasi rumah sakit akan terus meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan harapan tercapainya tujuan, visi, dan misi yang sudah dibuat

Perubahan naik turunnya kinerja karyawan non medis dapat terjadi karena banyak faktor. Dapat terindikasi bahwa naik turunnya kinerja karyawan karena adanya tekanan beban kerja yang berlebihan dan tuntutan target pekerjaan. Pada dasarnya masalah tekanan kerja sering kali dikaitkan dengan pengertian tekanan yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Masalah seberapa besar stress kerja yang dialami karyawan tergantung terhadap bagaimana karyawan tersebut menanganinya, dimana stress kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang bersifat merugikan. Menurut Hussain dan Khalid (2011) sumber penyebab terjadinya stres kerja yang berkaitan dengan jumlah beban kerja dan beban tanggung jawab yang diterima oleh karyawan yang harus diselesaikan dalam kuantitas waktu yang dibatasi dan ketika karyawan mendapatkan tugas yang sulit atau tidak diharapkan. Maka sangat pentingnya keseimbangan beban kerja terhadap kenyamanan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sehingga apabila tidak terpenuhi maka akan menimbulkan tekanan kerja dan beban yang terlalu berat bagi karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu mengkaji hubungan antara tekanan kerja dengan stress kerja. Misalnya Septi Andrianti, Ikhsan Nurlaili (2018) yang melakukan penelitian hubungan beban kerja dengan stress kerja di rumah sakit dengan hasil terdapat hubungan beban kerja

DAMPAK TEKANAN KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT PRIMA HUSADA)

dengan tingkat stress kerja di rumah sakit dan perlu adanya manajemen stres dan pengelolaan waktu yang efektif. Didukung pula dengan Gabriela Kartika dan sri handayani (2018) bahwa beban kerja, stress kerja dan motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uraian diatas maka dapat disimpulkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris : 1). Tekanan kerja yang tinggi akan menimbulkan stress kerja pada karyawan non medis Rumah Sakit Prima Husada. 2). Stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Prima Husada Malang. 3). Tekanan pekerjaan yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Prima Husada. 4). tekanan kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan non medis melalui stress kerja yang tinggi pada karyawan non medis Rumah Sakit Prima Husada Malang.

KAJIAN TEORI

Menurut Shahzed *et al.*, (2011) mendefinisikan tekanan kerja sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia.

Sinambela, Greenberg & Barton, Luthas (dalam Permatasari & Prasetio, 2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatori yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2013).

Tujuan dari penelitian kuantitatif ini untuk menjelaskan pengaruh variabel Tekanan Kerja (X) terhadap Stres kerja (Z) yang dapat berpengaruh pada implikasi Kinerja Karyawan (Y). penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yakni kuesioner yang dibagikan kepada karyawan non medis di Rumah Sakit Prima Husada Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui dampak tekanan kerja serta stres kerja terhadap implikasi pada kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Prima Husada Malang. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari analisis PLS yaitu

DAMPAK TEKANAN KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT PRIMA HUSADA)

dengan mengaplikasikan metode bootstrapping. Dari hasil pengujian dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Path Coefficient (Mean, T-Values)

| Hubungan Variabel | Original Sampel (O) | T Statistics ($\sqrt{O/STERR}$) | p-value |
|--|---------------------|-----------------------------------|---------|
| Tekanan Kerja (X) → Kinerja Karyawan (Y) | 0.449 | 3.546 | 0.000 |
| Tekanan Kerja (X) → Stres Kerja (Z) | 0.603 | 6.518 | 0.000 |
| Stres Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y) | 0.322 | 2.473 | 0.014 |
| Tekanan Kerja (X) → Stres Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y) | 0.195 | 2.041 | 0.042 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan nilai P-Values pada table diatas dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Dari tabel 4.15 diketahui bahwa jalur (*path*) Tekanan Kerja (X) → Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Di samping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.449. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, berarti Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Prima Husada Malang.
2. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja
Dari tabel 4.15 diketahui bahwa jalur (*path*) Tekanan Kerja (X) → Stres Kerja (Z) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Di samping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.603. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, berarti tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja non medis Rumah Sakit Prima Husada Malang.
3. Pengaruh karakteristik stres kerja terhadap kinerja karyawan
Dari tabel 4.15 diketahui bahwa jalur (*path*) Stres Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.014 < 0.05$). Di samping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.322. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Prima Husada Malang.
4. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja serta berpengaruh pada Kinerja Karyawan.
Dari tabel 4.15 diketahui bahwa jalur (*path*) Tekanan Kerja (X) → Stres Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05

DAMPAK TEKANAN KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT PRIMA HUSADA)

(0.042 < 0.05). Di samping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.195. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, berarti Tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta implikasi pada kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Prima Husada Malang.

SIMPULAN

1. Dengan semakin tinggi Tekanan Kerja maka dapat meningkatkan Stres Kerja yang tinggi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kondisi setiap karyawan.
2. Dengan Stres kerja yang semakin tinggi maka dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga perlunya perusahaan untuk menjaga kenyamanan karyawan.
3. Dengan semakin tingginya tekanan kerja maka dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhitungkan disetiap beban kerja karyawan.
4. Dengan tekanan kerja yang rendah dapat mempengaruhi menjadikan stres kerja rendah maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan yang optimal.

REFERENSI

1. Aletheia Rabbani. (2021, Juli Rabu). *Efektivitas kerja, Aspek, faktor dan indikator*. Retrieved from <https://www.sosial79.com/2021/07/pengertian-efektivitas-kerja-aspek.html>
2. M.Tahir. (2018). Pengaruh Tekanan kerja (Stres) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Pandawa Medan. 1-8.
3. Rachel Natalya Massie, William A. Areros, & Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado . 41-49.
4. Yuliana Yamin, K. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sentosa Di Bandar Lampung. *Nomor 02, Desember 2020*, 37- 44. (Ayu Desi Indrawati, 2013)