

PENGARUH KEJENUHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Suatu Studi Pada Pegawai Bagian Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis)

¹Yudi Irawan, ²Elin Herlina, ³Marlina Nur Lestari
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
yudiirawan.27071989@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Studi pada Pegawai Bagian Instalasi Gizi RSUD Kabupaten Ciamis). Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini meliputi; Bagaimana pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Bagaimana pengaruh kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui. Pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis; Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis; Pengaruh kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kejenuhan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis dengan besarnya pengaruh 57,30% dan sisanya 42,70% dipengaruhi faktor lain. Diharapkan Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis dapat memperhatikan dan mengurangi kejenuhan kerja dan stres kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata kunci: Kejenuhan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja pegawai

Pendahuluan

Hasil penelitian Maharani (2012) dengan judul “Analisis Kejenuhan Kerja (*Burnout*) dengan Kinerja”. Dengan hasil penelitian bahwa : “Hasil uji statistik dalam penelitian tersebut tidak ada hubungan yang signifikan antara Kejenuhan kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di IRNA”. Hasil penelitian Hulifah Gaffar (2012) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar”. Dengan hasil penelitian sebagai berikut : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah Makasar, sebesar 76,5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar adalah faktor organisasi sebesar 58,5%.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maslach dan Jackson (Sarafino, 2002) pada pekerja - pekerja yang memberikan bantuan kesehatan yang dibedakan antara perawat - perawat dan dokter - dokter menunjukkan bahwa pekerja kesehatan ini beresiko mengalami *emotional exhaustion* (kelelahan emosi). Rating tertinggi dari *burnout* ditemukan pada perawat-perawat yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang penuh dengan stres, yaitu perawat yang bekerja pada instansi *intensive care* (ICU), *emergency* (UGD), atau *terminal care* (Mallet, Price, Jurs, & Slenker, 1991; Moos & Schaefer dalam Taylor, 2000). Penelitian yang dilakukan Mariyanti dan Citrawanti (2011) mengungkapkan bahwa perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan berpotensi mengalami stres/tekanan karena tuntutan pekerjaan yang *overload* dan berhubungan dengan orang lain, seperti pasien atau calon perawat. Kepada pasien, perawat memberikan pelayanan keperawatan pada pasien, baik untuk kesembuhan ataupun pemulihan status fisik dan mentalnya, memberikan pelayanan lain bagi kenyamanan dan keamanan pasien seperti penataan tempat tidur dan lain-lain, melakukan tugas-tugas administratif.

Dari berbagai pendapat tersebut bahwasannya kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai yang ditimbulkan dari motivasi dan tingkat pendidikan yang memadai dalam upaya perusahaan (kantor) untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan 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. (Depkes, 2009). Rumah sakit mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan asuhan medis dan asuhan keperawatan sementara serta pelayanan pembedahan darurat bagi pasien yang datang dengan gawat darurat medis. Pelayanan pasien gawat darurat adalah pelayanan yang membutuhkan penanganan segera, yaitu, tepat dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan (Depkes, 2006).

Pelayanan gizi di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis adalah untuk memenuhi kebutuhan gizi masyarakat rumah sakit rawat inap dan rawat jalan, untuk keperluan metabolisme tubuh, peningkatan kesehatan, mengoreksi kelainan metabolisme dalam upaya preventif, kuratif, rehabilitatif dan promotif. Pemberian makanan yang memenuhi gizi seimbang serta habis termakan merupakan salah satu cara untuk mempercepat penyembuhan dan memperpendek hari rawat inap (Depkes, 2006). Kinerja pegawai yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi akan memberikan hasil yang maksimal, dimana pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kinerja pegawai di instalasi gizi RSUD Kab. Ciamis masih belum optimal, hal ini dapat diketahui dari target pencapaian kinerja seperti pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Pencapaian Kinerja di Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis

No	Dimensi	Target	Realisasi (Standar)	Pencapaian
1	Mengambil alat makan pasien yang kotor di tiap – tiap ruangan	100	69	69,35
2	Membersihkan alat makan pasien yang telah diambil dari tiap ruangan	100	78	80,32
3	Mensterilkan alat – alat makan pasien	100	80	79,54
4	Membereskan alat – alat makan pasien yang telah disterilkan ke rak penyimpanan	100	80	78,81
5	Membersihkan dan membereskan peralatan masak yang kotor yang telah dipakai	100	80	79,60
6	Membereskan peralatan masak yang telah dibersihkan	100	78	79,47
7	Mempersiapkan alat makan pasien yang telah disterilkan untuk penyajian	100	78	80,75

8	Memasukan makanan pasien ke trolley sesuai dengan jumlah pasien dan macam dietnya untuk di distribusikan ke tiap – tiap ruangan	100	80	81,28
9	Mendistribusikan makanan pasien ke tiap – tiap ruangan	100	85	82,87
10	Memeriksa dan memastikan semua alat yang memakai aliran listrik dalam keadaan mati di setiap pergantian shift	100	68	69,26

Sumber: Data Sekunder di Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis, 2020

Tabel 1.1 memperlihatkan data pencapaian kinerja yang kurang di Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis dimana masih adanya kegiatan tugas pegawai yang belum mencapai target nilai capaian kerja sebesar 78% seperti mengambil alat makan pasien yang kotor di tiap – tiap ruangan mencapai 69,35%. Memeriksa dan memastikan semua alat yang memakai aliran listrik dalam keadaan mati di setiap pergantian shift mencapai 69,26%. Pegawai sulit mengambil alat – alat makan pasien ke ruangan karena pada saat pengambilan alat makan, makanan tersebut belum juga dimakan. Sedangkan waktu pemberian makan pasien 1 jam dari pemberian makan oleh pegawai instalasi gizi RSUD Kab. Ciamis. Manajemen harus menyediakan lingkungan kerja yang aman, pekerja karena kebutuhan setiap kelompok yang mungkin berbeda. Seperti halnya memeriksa dan memastikan semua alat yang ada di ruang instalasi gizi harus dalam keadaan mati di setiap pergantian shift. Terkadang setiap pergantian shift masih banyak yang telat untuk datang, pegawai yang lupa pada aturan tersebut, aliran listrik yang ada di ruang instalasi gizi masih tetap menyala. Alat listrik *dishwasher* yang seharusnya dalam keadaan mati, pegawai lupa untuk mematikannya dan menimbulkan cepatnya kerusakan dalam alat tersebut.

Masih banyak terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja dan kejenuhan kerja. Kondisi ketika stres kerja secara sendiri atau bersama faktor lain berinteraksi dengan karakteristik individu, menghasilkan gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis. Selain itu stres kerja dapat berhubungan dengan kecelakaan dan kekerasan di tempat kerja. Stres

kerja di instalasi gizi RSUD Ciamis dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan.

Dari fenomena yang terjadi diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis?

Landasan Teoritis

Kinerja Pegawai seseorang mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap keseluruhan keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi. Kinerja Pegawai ini dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya Kejenuhan kerja dan stres kerja pada setiap pegawai. Sulistyorini, (2001:67) Kinerja adalah “tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Menurut Sulis dan Anisah, (2011:55) bahwa : “Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun”.

Valentina, et al., (2011:67) mengatakan bahwa, keadaan jenuh seringkali membuat pikiran pegawai menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun. Dapat disimpulkan Dalam menjalankan fungsinya, keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dituntut untuk bisa memberi proporsional dan kompetitif.

Robbins (2008:156), Stres dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai. Pada saat tingkat stres yang dialami pegawai rendah dan tidak ada stres sama sekali, pegawai akan cenderung berkerja pada tingkat prestasi yang akan dicapai. Stres dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Ketika stres mengalami peningkatan sampai tingkat yang tinggi, kinerja akan semakin menurun disebabkan orang tersebut akan menggunakan tenaganya untuk mengatasi stres daripada untuk melakukan tugasnya. menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terdapat perubahan intensitas stres. Artinya tingkat sedang membawa pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang, karena intensitas stres yang berkelanjutan itu menurunkan prestasi individu dalam berkerja, tingkat tinggi akan membawa pengaruh negatif pada kinerja jangka panjang.

Bahwasanya stres kerja terjadi akibat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi. Karena beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang diluar batas, serta kurangnya alat dalam membantu mempercepat pekerjaan. Sehingga pegawai merasakan stres kerja yang tinggi. Menurut Sulis dan Anisah, (2011:55) bahwa : “Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun”. Suwatno dan Priansa (2011:90) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Menurut Ivancevich dalam Suwatno dan Priansa (2011:89) stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis. Menurut Siagian (2012:45), pada dasarnya berbagai sumber kejenuhan dalam bekerja dan stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber kejenuhan dalam bekerja dan stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan pegawai

dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai dengan pihak didalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, menurut (Yusniar Lubis, 2012:133) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, Stres kerja, kejenuhan dalam kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di Ruang Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis yang berjumlah 39 orang. Karena jumlah populasi di Ruang Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis sebanyak 39 orang pegawai, maka menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau *total sampling*. Sugiyono (2008:137) mengemukakan bahwa: "Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini pegawai pegawai Bagian Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis. Sugiyono (2008:137) mengemukakan bahwa : "Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan".

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

$$y = a + bx$$

Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2014:270-272)

2. Koefisien Korelasi Sederhana

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y) - (\sum x_i)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017:183)

3. Koefisien Determinasi

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Ghozali (2005:83)

4. Uji t

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:184)

5. Analisis Regresi Linear Berganda

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber: Sugiyono (2013:93)

Dimana untuk mencari nilai b1 dan b2 dan a, digunakan rumus sebagai berikut:

$$b1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1\sum X_1 - b_2\sum X_2}{n}$$

6. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Sumber: Iqbal Hasan, 2006:66)

7. Uji F

$$F = \frac{r^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Pembahasan

Pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis

Istilah kejenuhan kerja pertama kali muncul sebagai suatu bentuk permasalahan sosial yang berkembang di masyarakat. Pada awal perkembangan konseptual kejenuhan Menurut Muslihudin dalam Maharani (2012:12) bahwa “Kejenuhan kerja adalah suatu kondisi fisik, emosi, dan mental dan sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang”. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi sederhana dengan nilai 0,755 dinyatakan tingkat keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis dengan persentase 57%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai pada perawat RSUD Sylvanus Palangka Raya. kerja lebih berfokus pada bidang klinis, kemudian ada fase yang selanjutnya yaitu fase empiris dimana penelitian mengenai kejenuhan kerja sudah dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan fenomena yang ada secara sosial (Shaufeli, dkk, 1993).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, atasan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang. Dimana para pegawai menemui kondisi-konidisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan pegawai, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Menurut Handoko (2012:200) bahwa “Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan konsidi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya”. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi sederhana dengan nilai 0,478 dinyatakan tingkat keeratannya sedang dan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis dengan persentase 22,85%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar.

Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis

Kinerja Pegawai seseorang mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap keseluruhan keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi. Kinerja Pegawai ini dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kejenuhan kerja dan stres kerja pada setiap pegawai. Robbins (2008:156), Stres dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai. Pada saat tingkat stres yang dialami pegawai rendah dan tidak ada stres sama sekali, pegawai akan cenderung berkerja pada tingkat prestasi yang akan dicapai. Stres dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Ketika stres mengalami peningkatan sampai tingkat yang tinggi,

kinerja akan semakin menurun disebabkan orang tersebut akan menggunakan tenaganya untuk mengatasi stres daripada untuk melakukan tugasnya. menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terdapat perubahan intensitas stres. Artinya tingkat sedang membawapengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang, karena intensitas stres yang berkelanjutan itu menurunkan prestasi individu dalam berkerja, tingkat tinggi akan membawa pengaruh negatif pada kinerja jangkapanjang.

Bahwasanya stres kerja terjadi akibat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi. Karena beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang diluar batas, serta kurangnya alat dalam membantu mempercepat pekerjaan. Sehingga pegawai merasakan stres kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitngan koefisien korelasi berganda dengan nilai 0,757 dinyatakan bahwa kejenuhan kerja dan stres kerja tingkat keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis dengan persentase sebesar 57,30% dengan hasil uji hipotesis bahwa kejenuhan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dkk (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada perawat RSUD Sylvanus Palangka Raya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin rendah kejenuhan kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin rendah stres kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
3. Kejenuhan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis, dengan

demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin rendah kejenuhan kerja dan stres kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawainya.

Saran

1. Alangkah baiknya kejenuhan kerja yang sangat tinggi agar diminimalisir lagi, terutama dalam penurunan pencapaian prestasi kerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara pegawai meningkatkan kompetensinya dalam memberikan pelayanan dan meningkatkan efektivitas dalam bekerja agar dapat meningkatkan pencapaian prestasi kerjanya.
2. Alangkah baiknya stres kerja yang tinggi agar diminimalisir lagi., terutama dalam masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara pegawai mengontrol emosionalnya ketika bekerja dan tidak membawa masalah yang sedang dihadapinya dirumah ke dalam pekerjaannya.
3. Alangkah baiknya kinerja pegawai yang sudah sangat tinggi dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, terutama dalam tanggung jawab. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara pegawai mampu bekerja sama dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi.
4. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. (2002). *Keputusan Menkes RI No. 228/MENKES/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yang Wajib Dilaksanakan Daerah.*
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar.* Penelitian Skripsi, Makassar.
- Maharani, S. 2012. *Kejenuhan Kerja.* Jakarta: Kata Hati.
- Mariyanti, Sulis. Citrawati, Anisah. (2011). *Burnout pada pegawai. Jurnal Psikologi Volume 9 No 2.* Jakarta : Fakultas Psikologi Esa Unggul;
- Robbins, S. 2008. *Stres Kerja Dan Kinerja,* Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara;
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

- _____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- _____, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistyorini, 2001. Hubungan antara Kejenuhan Kepala Sekolah dan Kinerja. *Ilmu Pendidikan*:
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta;
- Yusniar Lubis, 2012, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai*. *Trikonomika* Volume 11, No. 2, Desember 2012, Hal. 212–228 ISSN 1411-514X