

PENGARUH PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada UPTD Puskesmas Manonjaya)

Mutiara Ayu Hermawan¹ Nurdiana Mulyatini² Iyus Yustini³
Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh Ciamis , Indonesia
dianamulya@ymail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada UPTD Puskesmas Manonjaya). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1). Bagaimana pengaruh X1 terhadap Y?; 2). Bagaimana pengaruh X2 terhadap Y; 3). Bagaimana pengaruh X1 dan X2 terhadap Y?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1). Mengetahui pengaruh X1 terhadap Y; 2). Mengetahui pengaruh X2 terhadap Y; 3). Mengetahui X1 dan X2 terhadap Y. Metode yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Uji Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis menggunakan (Uji Signifikansi Uji t), Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis menggunakan (Uji Signifikansi Uji f). Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y dengan besarnya pengaruh 61.06% sedangkan 38.94% dipengaruhi oleh faktor lain. 1) X1 pada UPTD Puskesmas Manonjaya termasuk kategori tinggi, hal ini dibuktikan dengan jumlah pegawai perempuan mendominasi dibanding dengan jumlah pegawai laki-laki. Selanjutnya X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya kuat. Artinya jika X1 dapat diatasi dengan baik maka Y akan semakin meningkat. 2) X2 pada UPTD Puskesmas Manonjaya termasuk kategori tinggi, hal ini dibuktikan dengan banyaknya tekanan dari luar (external factor) yang membuat pegawai merasa stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya kuat. Artinya jika X2 dapat diatasi dengan baik maka Y akan semakin meningkat. 3). Y termasuk kategori tinggi, hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil nilai pencapaian kinerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Selanjutnya X1 dan X2 berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Y. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi berganda tingkat hubungannya kuat. Artinya jika X1 dan X2 dapat diatasi dengan baik maka Y akan semakin meningkat

Kata Kunci : Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya lainnya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi ataupun perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, maka sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Organisasi atau perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2010:10), “Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi”. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. UPTD Puskesmas Manonjaya, merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan. Berdasarkan Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang pusat kesehatan masyarakat, disebutkan bahwa Pusat kesehatan masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi tingginya di wilayah kerja.

Baik dan buruknya kinerja karyawan di dalamnya sangat mempengaruhi proses pelayanan yang diberikan puskesmas tersebut. Hasil observasi sementara yang dilakukan penulis dengan melihat data laporan kinerja pegawai perempuan yang ada di UPTD Puskesmas Manonjaya diperoleh data sebagaimana tampak pada tabel berikut. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai pada Tahun 2019, data tersebut didapatkan dari rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai (data terlampir). Hasil di atas juga diperkuat dengan hasil kuesioner yang penulis berikan kepada 20 orang pegawai perempuan yang bekerja di UPTD Puskesmas Manonjaya, dengan diperoleh skor sebagai berikut, orientasi pelayanan memperoleh rata rata skor sebesar 50, integritas memperoleh rata rata skor sebesar 40, komitmen memperoleh rata rata skor sebesar 60, disiplin memperoleh rata rata skor sebesar 60 dan kerjasama memperoleh rata rata skor sebesar 40. Masing masing perolehan nilai tersebut, masih termasuk kategori kurang baik.

Banyak faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja, Menurut Sutermeister (dalam Machmud, 2012 : 213) mengemukakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh “motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Peran ganda dan stres kerja merupakan dua faktor yang termasuk pada kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis dengan memiliki banyak peran yang harus dikerjakan oleh seorang perempuan menjadikan faktor fisik mudah rapuh. Penelitian Uswatun dan Arum

(2014) menunjukkan bahwa, kesulitan ekonomi merupakan salah satu faktor pendorong yang membuat ibu rumah tangga dari tingkat ekonomi lemah untuk bekerja. Bekerja dapat membantu mereka meningkatkan pemenuhan kebutuhan keluarga, bahkan ada kondisi dimana perempuan bekerja karena ia satu-satunya sumber penghasilan rumah tangga. Banyak perempuan yang memiliki peran ganda dan telah berusia 30 Tahunan, mereka bekerja sangat keras namun hanya menghasilkan output yang sedikit. Beberapa mengundurkan diri karena merasa sudah tidak kuat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Beberapa yang lain mengundurkan diri dari perusahaan karena ingin berkonsentrasi mengurus anak, namun tidak jarang mereka kembali lagi mendaftar ke perusahaan setelah beberapa bulan atau Tahun karena terkait pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga (Uswatun & Arum, 2014:22).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Ismiati, Zusmawati, dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang, diperoleh kesimpulan bahwa Koefisien determinasi menunjukkan bahwa konflik peran ganda, dan stres kerja secara keseluruhan mampu menjelaskan kinerja polisi wanita Polresta Padang sebesar 70 % ($0,070 \times 100\%$), sedangkan sebesar 30%, ($100\% - 70\%$) Kinerja Polisi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain peran ganda, stres kerja juga menjadi salah satu pemicu terjadinya penurunan kinerja. Menurut Sunyoto (2013) menyatakan bahwa :“stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu.”Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Dari sudut organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan (Sunyoto, 2013).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah deskriptif. Menurut Sugiyono, (2017:49) menyatakan bahwa, “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau hubungan antar variabel atau dengan variabel lain”. Menurut effendi (2010:33) mengatakan bahwa : Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti.

Dengan demikian maka penelitian deskriptif merupakan suatu metode yang menggambarkan apa yang dilakukan berdasarkan fakta-fakta atau kejadian -kejadian pada objek yang diteliti, untuk kemudian diolah menjadi suatu data dan selanjutnya akan dilakukan suatu analisis sehingga pada akhirnya dihasilkan suatu kesimpulan. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut pendapat Sugiyono (2017 : 43) bahwa : Pendekatan kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa hubungan peran ganda dengan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya, sebesar 0.7231 Artinya ada hubungan antara peran ganda dengan kinerja pegawai, berarti jika peran ganda meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan determinasi diketahui bahwa besarnya nilai $KD = 52.28\%$. Hal ini berarti bahwa kinerja dipengaruhi oleh

adanya peran ganda sebesar 52.28% sedangkan 47.72% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, diketahui nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ dan $dk = 98$ sebesar 0.67705. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil perhitungan diatas dengan α (*alpa*) untuk diuji dua pihak dengan $dk = n - 2$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 13.6$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 0.67705$ Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, itu artinya variabel bebas berupa peran ganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tetap berupa Kinerja pegawai. Artinya peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya.

Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya sebesar 0.7814. Artinya jika stres kerja meningkat, maka kinerja akan menurun. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan determinasi diperoleh nilai $KD = 61.06\%$. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh adanya stres kerja sebesar 61.06% sedangkan 38.94% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji t diketahui t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ dan $dk = 96$ sebesar 1,66980 dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil perhitungan diatas dengan α (*alpa*) untuk diuji dua pihak dengan $dk = n - 2$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 16.54$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,66980$. Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, itu artinya variabel bebas berupa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tetap berupa kinerja pegawai. Artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya.

Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa korelasi sederhana di atas, maka diketahui r sebesar 0,7832. Berdasarkan tabel 3.3 termasuk ke dalam kategori tinggi, nilai r juga adalah positif. Artinya ada hubungan antara peran ganda dan stres kerja dengan kinerja pegawai, berarti peran ganda dan stres kerja yang tinggi, akan dapat berpengaruh pada kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi besarnya nilai $KD = 61.06\%$. Hal ini

berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh adanya peran ganda dan stres kerja sebesar 61.06% sedangkan 38.94% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Peran ganda pada UPTD Puskesmas Manonjaya termasuk kategori tinggi, hal ini dibuktikan dengan jumlah pegawai perempuan mendominasi dibanding dengan jumlah pegawai laki-laki. Selanjutnya peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manonjaya. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya kuat. Artinya jika peran ganda dapat diatasi dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Stres kerja pada UPTD Puskesmas Manonjaya termasuk kategori tinggi, hal ini dibuktikan dengan banyaknya tekanan dari luar (*external factor*) yang membuat pegawai merasa stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manonjaya.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya kuat. Artinya jika stres kerja dapat diatasi dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manonjaya termasuk kategori tinggi, hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil nilai pencapaian kinerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Selanjutnya peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi berganda tingkat hubungannya kuat. Artinya jika peran ganda dan stres kerja dapat diatasi dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Astuti. 2018. *Psikologi pegawai*. Yogyakarta : Gajah Mada press.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gaya Media
- Hidayati. Nurul Dwi Trisnawati. 2018. *Manajemen Kinerja, Teori dan aplikasinya/* Bandung : Alfabeta
- Iqbal 2016. . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Johnson & Johnson. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Machmud, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mariyaningsih dan Hidayati. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Munandar, 2015. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPFE
- Muninjaya, 2011. *Manajemen Pelayanan Mutu Kesehatan*. Jakarta : EGC
- Noe dan, Priansa, 2014 *Human Resource Managemen*. Jilid I diterjemahkan oleh Nayu Aerlanggan MM., Jakarta : Erlanggan.
- Noe. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mandar maju.
- Nugraha, 2015. *Metode penelitian sosial*. Jakarta. UT.
- Setiawan. 2015. *Statistika Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : And
- Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Sobirin. Achmad. 2015. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasi dalam Kehidupan Berorganisasi*. Yogyakarta : Amara Books
- Soekanto. 2010. *Sosiologi keluarga*. Jakarta : Rineka Cipta
- Uswatun & Arum, 2014. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan ke empat. Jakarta : Kencana.
- Utaminingsih 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta.
- Wijono. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan ke empat. Jakarta : Kencana.