

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN

Dektas Martanto Lase¹ Alwinda Manao² Erasma F. Zalogo³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten nias selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 22,135 + 8,485X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten nias selatan dengan nilai t_{hitung} 10.484 lebih besar dari t_{tabel} 1,676. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten nias selatan.

Kata kunci: stres kerja dan prestasi kerja pegawai

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dapat meningkatkan keberhasilan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan kantor adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan kantor. Kantor tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung oleh manajemen yang baik dan pegawai sebagai pelaksana kegiatan kantor. Pegawai merupakan unsur penting bagi suatu organisasi, maka perlu dikembangkan sumber daya manusia agar dapat berperan aktif. Hal tersebut dianggap penting karena keberhasilan suatu

¹ dektasmartantolasu@gmail.com

² erasmafau@gmail.com

³ alwindayual@gmail.com

kantor dalam mencapai tujuan tergantung dari kualitas dan kemampuan dari pegawai itu sendiri.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di lingkungan sebuah instansi pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia. Suasana batin/psikologis seorang pegawai sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Hal itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis instansi tempatnya bekerja.

Pencapaian keberhasilan dalam membangun tata kelola yang baik pada suatu instansi tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Berbicara tentang sumber daya yang berkualitas dengan kualitas kerja yang akan dicapai, semakin baik sumber daya manusia yang berkualitas semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan sehingga output yang didapat berupa tercapainya visi dan misi suatu instansi. Upaya pencapaian kerja yang baik, pegawai akan menghadapi berbagai masalah dalam menjalankan pekerjaannya yaitu adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi dimana pegawai diharuskan memiliki kemampuan dalam bekerja serta pemberian tambahan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan.

Dampak yang sangat merugikan dari timbulnya stres kerja pegawai adalah dapat mempengaruhi penurunan prestasi kerja pegawai. Menurut Zainal, dkk (2014:724), “stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya”. Stres pegawai diakibatkan berbagai bentuk kekhawatiran, masalah-masalah terkait pekerjaan yang mengalami kesedihan emosional, serta berbagai bentuk kesulitan yang berkaitan dengan pekerjaan dan dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi prestasi kerja pegawai sehingga harus menjadi perhatian

manajemen. Penurunan prestasi kerja pegawai juga dapat terjadi karena kondisi kelelahan fisik dan mental lemah yang diakibatkan oleh pekerjaan. Kondisi tersebut dapat mengganggu pelaksanaan kerja dan membuat pegawai merasa stres sehingga dapat menimbulkan hasil kerja yang kurang baik bagi suatu instansi. Ketidakmampuan tersebut karena pegawai dituntut adanya penambahan pekerjaan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu penyelesaian yang sudah ditetapkan.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang sangat di inginkan, baik oleh pegawai atau tenaga kerja itu sendiri maupun pihak organisasi. Dengan suatu tolak ukur tertentu, pada masing-masing organisasi prestasi kerja akan di wujudkan dalam bentuk peningkatan karier maupun pencapaian target-target tertentu pada organisasi. Hasil kerja pegawai perlu di analisis sampai pada prestasinya, sehingga organisasi mempunyai informasi dalam rangka pengambilan keputusan untuk pemberian kompensasi. Penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting bagi setiap individu pasti ingin mendapatkan prestasi dalam pekerjaan mereka, namun tidaklah semua individu dapat meraih suatu prestasi. Hal ini di karena setiap instansi pemerintah maupun non pemerintah memiliki kriteria penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda, selain itu prestasi kerja juga di ukur oleh beberapa faktor di antaranya kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan diperoleh informasi bahwa penempatan pegawai kurang sesuai dengan profesinya, kurangnya kinerja pegawai dimana masih ada ketidakseimbangan pekerjaan para pegawai karena kelebihan beban kerja sehingga sebagian pegawai mengalami stres kerja, pekerjaan sering tertunda di karenakan kurangnya sarana dan prasarana sehingga prestasi kerja pegawai kurang.

Melihat kondisi tersebut, apabila jumlah tenaga kerja yang terbatas diberikan beban kerja yang tinggi dikhawatirkan dapat memberikan tekanan yang dapat menyebabkan stres kerja pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk mengatasi stres kerja yang terjadi pada pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan”**.

B. Tinjauan Literatur

Konsep Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi baik oleh diri sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Menurut Fahmi (2016:256), “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, jika terjadi terus menerus maka akan berakibat tidak baik bagi kesehatannya. Menurut Umam (2012:211), “stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan kerusakan berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku”. Menurut Hasibuan (2009:201), “Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, dari seseorang. Orang orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kondisi kronis. Sedangkan menurut Anoraga (2008:108), “Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, yang kemungkinan akan mengancam kesehatan pribadinya . Selanjutnya menurut David (2007:308), “stres kerja yaitu

suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, sehingga membuat keadaan tidak baik”.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamik yang timbul karena adanya tuntutan-tuntutan dari luar lingkungan yang mengharuskan seseorang untuk memenuhi tuntutan tersebut. Tuntutan yang dimaksud dapat berupa secara fisik atau psikis.

Konsep Disiplin Kerja

Istilah kinerja/prestasi kerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang). Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi dengan cara melihat hasil penilaian prestasi kerja. Menurut Menurut Suryabrata dalam Umam (2012:199), “prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu kegiatan”. Hasibuan dalam Umam (2012:199), “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67), “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Sutrisno mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya setiap harinya ”.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan, pengalaman, dan motivasi untuk mencapai tujuan.

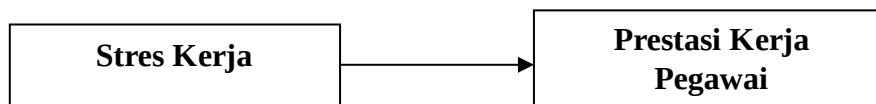
Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan analisa data penelitian yang dilakukan Yusiyanto (2008:157) ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh stres kerja dari aspek lingkungan fisik terhadap prestasi kerja, ada pengaruh stres kerja dari aspek tekanan individu terhadap prestasi kerja, ada pengaruh stres kerja dari aspek tekanan kelompok terhadap prestasi kerja, ada pengaruh stres kerja dari aspek tekanan keorganisasian terhadap prestasi kerja dan ada pengaruh stres kerja dari aspek lingkungan fisik, tekanan individu, tekanan kelompok dan tekanan keorganisasian secara bersamaan terhadap prestasi kerja. Karena Stres kerja memiliki dampak yang negatif pada peningkatan prestasi kerja maka disarankan staff pengajar sebaiknya dapat menekan stres kerja dilingkungan kerja maupun saat berada di luar kantor dengan melakukan kontrol terhadap stres kerja melalui tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan pihak manajemen sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi stres kerja terhadap prestasi kerja, serta memberikan beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan motivasi setiap staff pengajar. Selain itu, Idiyanti (2016:24) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa dari hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa faktor-faktor stres kerja yang terdiri dari beban kerja, tekanan dan sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, serta konflik kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Hal ini yang berarti jika faktor-faktor tersebut meningkat maka akan mempengaruhi prestasi kerja yang semakin menurun. Namun menurut Handoko, stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres.

Akhirnya bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Kerangka berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yakni: diduga ada pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan sebanyak 52 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

D. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

Model regresi linier sederhana dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 28,220 + .352X$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut: sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0)=28,220 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika Prestasi Kerja = 0, maka Prestasi Kerja (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan akan sebesar 28,220.
2. Koefisien regresi Stress Kerja(b_1)= .325 menunjukkan pengaruh signifikan antara Stress Kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan semakin baik Stress Kerja yang diberikan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan akan semakin meningkat prestasi kerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel Stress Kerja naik 1 maka Prestasi Kerja (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan, juga akan naik .325 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Yasif (2006) tentang Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kota Malang. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) adalah 74,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Stress Kerja(X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Stress Kerja(X) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,302 > t_{tabel} sebesar 1,676 dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Stress

Kerja(X) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan.

2. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,096 yang artinya variabel Stress Kerjanya mampu menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai 9,6%, sedangkan 90,04% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas gajahmada.
- Bachmid, dkk. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) tbk, Cabang Manado*.
- Bayu Pangestianto. 2018. *Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan (pada Frontliner BRI Tulungagung)*.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yokyakarta: Universitas Diperonogoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2013. *Pengantar Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwan, Asri. 2011. *Anggaran Organisasi*. Yokyakarta: BPFE.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Administration Office Manajemen On Intruduction*. New Jersey: Prantice hall.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Liat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinaga dan Sunardin. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bardie Puritama*.

- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 2009. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supraedi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomidan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Umar. 2009. *Manajemen suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yulianti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yusianto. 2008. *Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang)*.
- Zainal, dkk. 2014. *Pengantar dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya