

## **Analisis hubungan stresor kerja (kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal dan tampilan pekerjaan-rumah) dengan kinerja pada pegawai Puskesmas Tongkeina Kota Manado**

<sup>1</sup>**Marcelus Tene**

<sup>2</sup>**A. J. M. Rattu**

<sup>3</sup>**Benedictus S. Lampus**

<sup>1</sup>Puskesmas Tongkaina Kota Manado

<sup>2</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

<sup>3</sup>Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: marceltene@gmail.com

**Abstract:** Problems that often arise in health centers are among others issues of medical and paramedical personnel performance which appear on the quality of work or the quality of service and achievement of the programs implemented at the PHC. Individual performance is related to the working person's behavior. Employee behavior will result in a positive long-term performance and increase the ability of personnel, or vice versa, causing a negative long-term performance and a decrease in the ability of personnel. This study aimed to determine the relationship between working stressors and employee performance at Tongkeina Health Center Manado. This was a descriptive analytical study with a cross sectional design conducted at the health center Tongkeina from August 2013 to November 2013. The results showed that there was a relationship between job condition, interpersonal relationship, and homework presentation with employee performance. Interpersonal relationship was the most dominant variable affected the performance of employees in the health center Tongkeina.

**Keywords:** stressor, performance

**Abstrak:** Permasalahan yang sering muncul di Puskesmas antara lain masalah kinerja tenaga medis dan paramedis, yang nampak dari kualitas pekerjaan atau kualitas pelayanan dan hasil pencapaian program yang dilaksanakan Puskesmas. Kinerja individu berhubungan dengan perilaku bekerja seseorang. Perilaku pegawai akan menghasilkan kinerja jangka panjang yang positif dan peningkatan kemampuan personil, atau sebaliknya, menimbulkan kinerja jangka panjang yang negatif serta penurunan kemampuan personil. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara stresor kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Tongkeina Kota Manado. Jenis penelitian ini deskriptif analitik dengan pendekatan potong lintang. Penelitian dilakukan di Puskesmas Tongkeina, kecamatan Bunaken, Kota Manado pada bulan Agustus 2013 sampai November 2013. Hasil penelitian mendapatkan bahwa terdapat hubungan antara kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, dan tampilan pekerjaan rumah dengan kinerja pegawai. Variabel hubungan interpersonal yang paling dominan berpengaruh pada kinerja pegawai di Puskesmas Tongkeina.

**Kata kunci:** stresor, kinerja

Dari berbagai jenis sumber daya, sumber daya organisasi merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan

menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi/perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu institusi/perusahaan.

Masalah manajemen Puskesmas yang terpenting adalah masalah SDM, yang merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan organisasi. Kinerja (performance) merupakan salah satu yang dapat menggambarkan kualitas itu, sedangkan perbaikan kinerja diperoleh dari dua sumber utama yaitu teknologi dan prestasi manusia, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Permasalahan yang sering muncul di Puskesmas antara lain yaitu masalah kinerja tenaga medis dan paramedis, yang nampak dari kualitas pekerjaan atau kualitas pelayanan dan hasil pencapaian program yang dilaksanakan Puskesmas. Kinerja individu berhubungan dengan perilaku bekerja seseorang. Perilaku pegawai akan menghasilkan kinerja jangka panjang yang positif dan peningkatan kemampuan personil, atau sebaliknya, menimbulkan kinerja jangka panjang yang negatif serta penurunan kemampuan personil. Stres merupakan suatu bagian dalam kesehatan mental yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku seseorang terhadap lingkungan maupun orang lain. Menurut Selye, stres adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya. Sziagyi berpendapat stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.<sup>1</sup> Stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (*opportunity*), kendala (*constraint*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu. Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmampuan manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Menurut Davis, faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stress pada diri pegawai antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga

datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stress bagi karyawan.<sup>2</sup>

Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada diri seseorang antara lain masalah administrasi, stres yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja, struktur birokrasi yang tidak tepat, sistem manajemen yang tidak sesuai, perebutan kedudukan, persaingan yang semakin ketat untuk memperoleh kemajuan, anggaran yang terbatas, perencanaan kerja yang kurang baik, jaminan pekerjaan yang tidak pasti, beban kerja yang semakin bertambah dan segala sesuatu yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Cooper membagi sumber stress kerja dalam lima hal yakni, kondisi pekerjaan, stress karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi dan tampilan pekerjaan-rumah.<sup>3</sup> Imatama<sup>4</sup> melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Kampus Medan. Berdasarkan hasil penelitiannya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja yang terdiri dari variabel konflik kerja, beban kerja, waktu kerja dan pengaruh kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel konflik kerja dan beban kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, sedangkan variabel waktu kerja dan pengaruh kepemimpinan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Widyaningrum<sup>5</sup> melakukan penelitian tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda. Di dalam penelitian ini variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja berpengaruh positif pada kinerja dan variabel keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya konflik karyawan dapat melakukan persaingan secara sehat dengan bekerja lebih baik lagi dan suportif dalam

melakukan persaingan antar karyawan di perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan sedangkan variabel stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat salah atau juga merusak prestasi kerja. Secara sederhana berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksana kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Puskesmas Tongkeina berada di Kecamatan Bunaken Kelurahan Tongkeina di bagian paling Utara dari Kota Manado. Jarak Puskesmas dari pusat kota (*zero point*) Manado sekitar 18 km, dengan jumlah penduduk 6313 jiwa. Sebagian besar pegawai bertempat tinggal di Kecamatan Malalayang, Kecamatan Tikala, Kecamatan Mapanget, Kecamatan Paal 2 dengan jarak rata-rata sekitar 20 km lebih dari puskesmas dengan perkiraan waktu tempuh ke puskesmas sekitar 1 jam lebih, dan harus tiga kali ganti kendaraan umum, sedangkan yang di pulau harus menggunakan transportasi air dan mereka harus menginap 5-6 hari untuk menjalankan tugas.

Puskesmas ini merupakan salah satu puskesmas di Manado yang memiliki daerah wilayah kerja mencakup daratan dan kepulauan yakni Pulau Bunaken dan Pulau Siladen. Sebagian besar petugas di kepulauan merupakan pegawai titipan dari puskesmas lain di Kota Manado, sehingga menjadi masalah dimana seharusnya pegawai di kepulauan mendapat tunjangan khusus kepulauan tetapi mereka tidak mendapatkannya karena SK. Penempatan pegawai berbeda dengan tempat tugas mereka sekarang. Kondisi pekerjaan seperti ini kemungkinan bisa berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai tersebut. Berlakunya UC (*Universal Coverage*) di Manado dimana pelayanan kesehatan berlaku selama 24 jam/hari maka dibuat pembagian tugas jaga sore dan malam yang setiap tugas jaga terdiri atas 3 orang. Dengan jumlah pegawai di Puskesmas Tongkeina di daratan yang berjumlah berjumlah 26 orang dimana 2 petugas bidan berada di Pustu Bawoho dan Pustu Meras sehingga yang berada di Puskesmas Tongkeina tinggal 24

orang ini sangat memengaruhi perencanaan program-program di dalam puskesmas. Beberapa pegawai saat ini sedang melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi (izin belajar), sehingga sering terjadi mereka dalam waktu tertentu harus meninggalkan tugas mereka (izin) untuk mengikuti perkuliahan atau hal-hal yang berhubungan dengan studi mereka. Terdapat enam pegawai saat ini yang studi dimana ada 3 pegawai D3 farmasi melanjutkan ke S1 farmasi, 2 pegawai sedang mengambil profesi Ners, dan 1 pegawai sedang melanjutkan studi S2 yakni peneliti. Dengan adanya pegawai yang studi sering terjadi pergantian jadwal secara tiba-tiba dari atasan. Perubahan jadwal memengaruhi rencana pribadi dari pegawai yang lain.

Sebagian besar petugas Puskesmas Tongkeina merupakan pegawai yang diangkat jadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) kisaran tahun 2006-2011 sedangkan yang diangkat sebelum itu terdapat 3 orang yang diangkat sebagai PNS kisaran tahun 1982-1988. Jumlah pegawai laki-laki berjumlah 11 orang dan 32 orang adalah perempuan. Pegawai yang memiliki anak balita dan anak sekolah tingkat sekolah dasar berjumlah 18 pegawai. Adanya anak balita dan anak sekolah tingkat sekolah dasar menyita waktu untuk keluarga cukup besar. Hal ini ditambah dengan jarak rumah yang cukup jauh dengan tempat kerja sehingga seringkali waktu kerja sedikit telat karena harus membereskan dulu kebutuhan anak baru ke tempat kerja. Kondisi di kepulauan juga sering mendapat kendala apalagi bagi yang sudah berkeluarga dan dengan kondisi cuaca yang ekstrim tidak diizinkan pihak keluarga untuk pergi bertugas di kepulauan.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara stresor kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Tongkeina Kota Manado

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan potong lintang. Penelitian dilakukan di Puskesmas Tongkeina, Kecamatan

Bunaken, Kota Manado pada bulan Januari 2014 sampai Januari 2015.

Populasi penelitian ini ialah semua PNS di Puskesmas Tongkeina yang berjumlah 43 orang. Seluruh PNS di Puskesmas Tongkeina dimasukkan sebagai responden penelitian (total populasi). Variabel independen yaitu stresor kerja (kondisi pekerjaan, faktor interpersonal dan tampilan pekerjaan-rumah) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai Puskesmas Tongkeina.

Analisis bivariat penelitian ini mendeskripsikan hubungan variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan uji *Chi Square*. Regresi logistik bertujuan untuk melihat variabel independen yang lebih bermakna dihubungkan dengan variabel independen.

## HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN Hubungan antara Kondisi Pekerjaan dan Kinerja

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 24 responden dengan kondisi pekerjaan yang baik terdapat 45,0% kinerja baik sedangkan yang kinerja kurang baik 15,0%. Data juga menunjukkan bahwa dari 16 responden dengan kondisi pekerjaan kurang baik, 30,0% kurang baik kinerjanya sedangkan sebanyak 10,0% baik. Dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,005 ( $<0,05$ ) maka terdapat hubungan antara kondisi pekerjaan dengan kinerja. OR (*Odds Ratio*) menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang baik kemungkinan memiliki kinerja yang baik sebanyak 9,0 kali lebih besar dibandingkan kondisi pekerjaan yang kurang baik.

**Tabel 1.** Hubungan antara kondisi pekerjaan dengan kinerja

Kondisi Pekerjaan	Kinerja Baik		Kurang Baik		Total	%	OR (95% CI)	Nilai p
	N	%	N	%				
Baik	18	45,0	6	15,0	24	60,0	9,00 (2,09-38,79)	0,005
Kurang Baik	4	10,0	12	30,0	16	40,0		
Total	22	55,0	18	45,0	40	100,0		

## Hubungan antara hubungan interpersonal dan kinerja

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 22 responden dengan hubungan interpersonal yang baik, 45,0% kinerja baik sedangkan yang kinerja kurang baik 10,0%. Data juga menunjukkan bahwa dari 18 responden dengan hubungan interpersonal kurang baik, 35,0% kurang baik kinerjanya sedangkan sebanyak 10,0% baik. Dilihat

dari nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $<0,05$ ), maka terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan kinerja. Dilihat dari OR menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik kemungkinan memiliki kinerja yang baik sebanyak 15,8 kali lebih besar dibandingkan hubungan interpersonal yang kurang baik.

**Tabel 2.** Hubungan antara hubungan interpersonal dengan kinerja

Hubungan Interpersonal	Kinerja Baik		Kurang Baik		Total	%	OR (95% CI)	Nilai p
	N	%	n	%				
Baik	18	45,0	4	10,0	22	55,0	15,75 (3,34-74,35)	0,001
Kurang Baik	4	10,0	14	35,0	18	45,0		
Total	22	55,0	18	45,0	40	100,0		

**Hubungan antara tampilan pekerjaan rumah dan kinerja**

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 21 responden dengan tampilan PR yang baik, 40,0% kinerja baik sedangkan yang kinerja kurang baik 12,5%. Data juga menunjukkan bahwa dari 19 responden dengan kondisi PR kurang baik, 32,5% kurang baik kinerjanya sedangkan sebanyak 12,5%

baik. Dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,012 (<0,05), maka terdapat hubungan antara tampilan PR dengan kinerja. Dilihat dari OR menunjukkan bahwa tampilan PR yang baik kemungkinan memiliki kinerja yang baik sebanyak 6,9 kali lebih besar dibandingkan tampilan PR yang kurang baik.

**Tabel 3.** Hubungan antara tampilan pekerjaan rumah dan kinerja

Tampilan P-R	Kinerja				Total	%	OR (95% CI)	Nilai p
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%				
Baik	16	40,0	5	12,5	21	52,5	6,93 (1,72-27,96)	0,012
Kurang Baik	6	15,0	13	32,5	19	47,5		
Total	22	55,0	18	45,0	40	100,0		

**Analisis multivariat penelitian**

Setelah diuji dengan analisis bivariat, data kemudian diuji menggunakan analisis multivariat dengan analisis regresi logistik untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan. Tabel 4 menunjukkan hubungan interpersonal paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai OR = 7,9 (95% CI: 1,1– 57,2), dibandingkan dengan tampilan PR (OR=

3,3, 95% CI: 0,6 – 17,3) dan kondisi pekerjaan (OR=1,7, 95% CI: 0,2-12,7) terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari OR menunjukkan bahwa hubungan interpersonal baik mempunyai peluang 7,9 untuk responden memiliki kinerja baik dibandingkan dengan hubungan interpersonal rendah.

**Tabel 4.** Hasil analisis regresi logistik

	S.E.	Sig.	OR	95% C.I	
				Lower	Upper
Hubungan Interpersonal	1,007	0,040	7,943	1,103	57,208
Tampilan P-R	0,846	0,158	3,303	0,629	17,333
Kondisi Pekerjaan	1,030	0,613	1,683	0,223	12,681
Constant	1,746	0,001	0,004		

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan antara kondisi pekerjaan dan kinerja dimana kondisi pekerjaan yang baik kemungkinan memiliki kinerja yang baik sebanyak 9,0 kali lebih besar dibandingkan kondisi

2. Terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan kinerja dimana hubungan interpersonal yang baik kemungkinan memiliki kinerja yang baik sebanyak 15,8 kali lebih besar dibandingkan hubungan interpersonal yang kurang baik.

3. Terdapat hubungan antara tampilan pekerjaan-rumah dengan kinerja dimana tampilan pekerjaan-rumah yang baik kemungkinan memiliki kinerja yang baik sebanyak 6,9 kali lebih besar dibandingkan tampilan pekerjaan-rumah yang kurang baik.
4. Dari ketiga variabel yang diteliti hubungan interpersonal merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh pada kinerja pegawai di Puskesmas Tongkeina.

#### **SARAN**

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Tongkeina disarankan:

1. Untuk Pemimpin/Manajerial Puskesmas Tongkeina diharapkan memperhatikan kondisi psikologis pegawai (sifat/prilaku) di hubungan interpersonal antara pegawai memiliki hubungan yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin/manajerial puskesmas diharapkan mampu menjaga kebersamaan, kerjasama tim kerja, dan juga sebagai pelindung dan penengah antara pegawai dengan pegawai di Puskesmas Tongkeina juga dengan atasan yang lebih tinggi. Selain itu Pemimpin diharapkan memperhatikan beban kerja yang setiap pegawai agar tetap maksimal kinerja pegawai tersebut serta menjaga situasi kerja tetap aman, nyaman, dan teratur sesuai dengan aturan yang ada.
2. Untuk Pegawai Puskesmas Tongkeina agar mampu melakukan pengendalian diri dan

menjaga emosi walaupun beban kerja yang diberikan cukup besar, melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebaik-baiknya, serta dapat bekerjasama dengan pegawai lain, membagi waktu dengan baik antara tugas dirumah dan di kantor, saling menghargai antara sesama pegawai dan atasan, dan memperhatikan keamanan, kenyamanan dan keteraturan dalam bekerja

#### **DAFTAR PUSTAKA**

1. **Hawari D.** Manajemen Stres Cemas dan Depresi. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, 2001.
2. **Mangkunegara AP.** Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
3. **Rice PL.** Stress and Health (3rd ed.). California: Brooks/Cole Publishing Company, 1999.
4. **Imatama Z.** Pengaruh stress kerja terhadap kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Kampus Medan [Skripsi]. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara; 2006.
5. **Widyaningrum IA, Pongtuluran J, Tricahyadinata I.** Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda. Publikasi Ilmiah. 2013;1(1):1-19.

