
STRES KERJA SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN GENDER (STUDI PADA KARYAWAN PT. BANK DANAMON, TBK MANADO)

*WORK STRESS AND ITS RELATIONSHIP WITH THE EMPLOYEES PERFORMANCE BASED ON GENDER
(STUDY OF THE EMPLOYEES OF PT. BANK DANAMON, TBK MANADO)*

Claudia Frichilia¹, Silvy Mandey², Hendra Tawas³
*^{1,2,3} Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia
E-mail: ¹claudia.lesar@yahoo.com*

ABSTRAK

Penelitian ini menguji hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini bersifat penjelasan dengan alat analisis korelasi koefisien peringkat Spearman. Sampel pada penelitian adalah karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk Manado. Stres Kerja diukur dengan empat variabel yaitu Peran Individu, Tuntutan Tugas, Hubungan dalam Organisasi, Faktor Luar Organisasi pada sampel pria dan wanita. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Peran Individu dengan Kinerja Karyawan pada pria dan wanita. Tuntutan Kerja memiliki hubungan yang signifikan pada Kinerja Karyawan wanita dan tidak pada Kinerja Karyawan pria. Hubungan dalam Organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pria dan wanita. Faktor Luar Organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pria dan wanita.

Kata kunci: Stres Kerja, Gender, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research test the correlation between Work Stress and Employee Performance. This research used assosiative method and Spearman coeficient correlation as the analysis tool. Sample in this research is the employee in PT. Bank Danamon, Tbk in Manado. Work Stress is measured by four variables namely, Individual Role, Job Demand, Relationship in Organisation, and Organisational External Factor based on gender. This research found that there is no significant relationship between Individual Role and Employee Performance on Male and Female. Work Demand has significant influence on Female Employee Performance and not significant to Male Employee Performance. Relationship in Organisation has no significant relationship on Male and Female Employee Performance. Organisational External Factor has significant relationship on Male and Female Employee Performance

Keywords: Work Stress, Gender, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan hakekat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan (Heryawan, 2009). Hal ini berarti termasuk melaksanakan peran dan tanggungjawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural di dalam organisasi.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2008).

Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, di dalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan (Michael, 2009). Menurut penelitian Hawthorne, 1981 dalam Leila, (2002), kepuasan kerja akan mengarahkan pekerja ke arah tampilan kerja yang lebih produktif. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Bank Danamon, Tbk Manado dengan subjek penelitian adalah karyawan. Dimana pekerjaan serta lingkungan kerjanya sangat menuntut disiplin kerja yang tinggi dari karyawan untuk menghadapi persaingan dunia perbankan yang ketat Berdasarkan observasi awal terhadap beberapa karyawan, diketahui bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mengganggu jalannya pekerjaan dan menyebabkan kinerja tidak maksimal. Karyawan yang mengalami stres cenderung uring-uringan dan menjadi kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa karyawan menjadi tidak ramah dan kurang nyaman untuk diajak berkomunikasi ataupun sulit untuk diajak berkomunikasi saat sedang mengalami stres dan menyebabkan rekan kerjanya mengalami kesulitan untuk mendiskusikan pekerjaan. Adapun beberapa karyawan yang mengalami sakit akibat stres kerja yang berlebihan dan harus ijin dari pekerjaannya. Dalam memenangkan persaingan, maka sangat menuntut perusahaan untuk terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumberdaya manusia dengan membangun etos kerja yang profesional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

2. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini bersifat penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan survey yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara sistematis mengenai sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu melalui pengujian hipotesis yaitu stres kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 30 karyawan, terdiri dari 15 karyawan pria dan 15 karyawan wanita.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Konsep Stres Kerja

Suatu kondisi perasaan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik karyawan PT. Bank Danamon, Tbk Manado ketika dia melaksanakan pekerjaannya. Konsep dari stres kerja ini kemudian dijabarkan menjadi variabel-variabel sebagai berikut :

1. Peran Individu dalam Organisasi (X_1) yaitu :
 1. *Self role distance*, yaitu ketika peran yang ditugaskan kepada seseorang bertentangan dengan konsep diri orang tersebut.
 2. *Role expectation conflict*, yaitu adanya stres karena harapan yang berbeda dari orang lain seperti atasan, rekan sekerja, atau bawahan terhadap peran yang dimiliki.
 3. Ambiguitas Peran, yaitu karyawan merasa tidak adanya kejelasan harapan berkaitan dengan peran yang ditugaskan kepadanya.
2. Tuntutan Tugas (X_2)
 1. *Role Overload*, yaitu karyawan merasa bahwa terlalu banyak harapan (dari pihak lain) terhadap peran dalam dirinya.
 2. *Personal Inadequacy*, yaitu ketika seseorang merasa bahwa dia tidak memiliki ketrampilan atau keahlian yang baik untuk melaksanakan fungsi peran yang diharapkan kepada dirinya.
 3. *Resource Inadequacy*, yaitu stres yang terjadi karena karyawan merasa tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan peran yang ditugaskan kepada dirinya.
3. Hubungan dalam Organisasi (X_3)
 1. *Role Isolation*, yaitu stres yang terjadi karena adanya jarak psikologis antara peran seorang karyawan dengan peran karyawan lainnya dalam suatu peran tertentu yang sama.
 2. *Role Erotion*, yaitu stres yang terjadi karena karyawan merasa bahwa beberapa fungsi peran yang seharusnya dimiliki olehnya tetapi diberikan kepada orang lain, atau dilakukan oleh orang lain.
4. Faktor Luar Organisasi (X_4)

1. *Inter Role Distance*, yaitu perasaan adanya konflik antara peran organisasional (di tempat kerja) dengan peran di luar organisasi.
2. Kecakapan Individu, yaitu diukur dengan menggunakan *role stagnation*, atau perasaan mandeg dalam peran yang sama.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Bank Danamon, Tbk Manado dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas :

1. Kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan
2. Kualitas pekerjaan yang dapat dihasilkan
3. Ketepatan waktu

Analisa Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat keeratn hubungan antara variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang terdiri dari: variabel Peran Individu (X_1), Tuntutan Tugas (X_2), Hubungan dalam organisasi (X_3) Faktor Luar Organisasi (X_4) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi peringkat Spearman. Ukuran korelasi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. 0,70 – 1,00 (baik plus atau minus) menunjukkan derajat asosiasi yang tinggi.
2. 0,40 – < 0,70 (baik plus atau minus) menunjukkan hubungan yang substansial.
3. 0,20 – < 0,40 (baik plus atau minus) menunjukkan adanya korelasi yang rendah.
4. < 0,20 (baik plus atau minus) berarti dapat diabaikan.

Nilai korelasi yang didapatkan dari penelitian merupakan nilai korelasi sampel, yang merupakan harga estimasi dari koefisien korelasi populasi yang dilambangkan dengan ρ (rho). Nilai ρ dihitung secara terpisah antara sampel karyawan pria dan sampel karyawan wanita untuk mengetahui hasil diantara masing-masing sampel yang digunakan, agar hasil perhitungan keduanya dapat dibandingkan dan diketahui hasil ρ untuk sampel karyawan pria dan hasil ρ untuk karyawan wanita.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Peran Individu dalam Organisasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa data Peran Individu dalam Organisasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan gender memiliki hubungan yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat yang berlaku umum dimana manusia adalah salah satu dimensi penting dalam organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam organisasi itu, para anggotalah yang menentukan keberhasilannya. Sehingga berbagai upaya meningkatkan produktivitas organisasi harus dimulai dari perbaikan produktivitas anggota. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Anggota sebagai individu ketika memasuki organisasi akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan-pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya sebagai karakteristik individualnya. Oleh karena itu, kalau kita mengamati karyawan di kantor, ada yang terlampau aktif, maupun yang terlampau pasif. Hal ini dapat dimengerti karena biasanya masih membawa sifat-sifat karakteristik individualnya. Itulah sebabnya terkadang kita mendapati antara kinerjanya dengan peran individu tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Pada tingkat individu, jika anggota merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, ia akan cenderung berperilaku positif. Tetapi sebaliknya, jika anggota tidak merasa diperlakukan dengan adil, maka mereka cenderung untuk tidak tertarik melakukan hal yang terbaik (Cowling dan James, 1996) Untuk itu, ketika seseorang mempunyai ketertarikan yang tinggi dengan pekerjaan, seseorang akan menunjukkan perilaku terbaiknya dalam bekerja. Selanjutnya menurut Cowling dan James (1996), tidak semua individu tertarik dengan pekerjaannya. Akibatnya beberapa target pekerjaan tidak tercapai, tujuan-tujuan organisasi tertunda dan kepuasan dan produktivitas anggota menurun.

Di lain pihak, organisasi berharap dapat memenuhi standar-standar sekarang yang sudah ditetapkan serta dapat meningkat sepanjang waktu. Masalahnya adalah cara menyelaraskan sasaran-sasaran individu dan kelompok dengan sasaran organisasi; dan jika memungkinkan, sasaran organisasi menjadi sasaran individu dan kelompok. Untuk itu diperlukan pemahaman bagaimana orang-orang dalam organisasi itu bekerja serta kondisi-kondisi yang memungkinkan mereka dapat memberikan kontribusinya yang tinggi terhadap organisasi.

Hubungan Tuntutan Tugas (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa data Tuntutan Tugas (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan gender untuk karyawan pria tidak memiliki hubungan yang signifikan, sementara karyawan wanita memiliki hubungan yang signifikan. Seseorang dengan menerima tuntutan tugas yang tinggi dapat menimbulkan kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas di luar peranannya. Adanya tuntutan tugas yang keras dan berat dapat menimbulkan beban kerja. Namun demikian beban kerja tidak selamanya akan mengganggu aktivitas seseorang, bahkan akan memacu kinerjanya (*eustress*) dan pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja yang dapat menimbulkan komitmen terhadap organisasi yang maksimal bagi karyawan. Menurut Handoko (2008), suatu pekerjaan dapat mempengaruhi keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Loyal terhadap pekerjaan mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dalam Organisasi (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa data Hubungan dalam Organisasi (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan gender memiliki hubungan yang tidak signifikan. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ambiguitas peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para karyawan dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan sekerjanya (Kahn, dkk., 1964 dalam Munandar, 2008).

Hubungan Faktor Luar Organisasi (X₄) dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa data Faktor Luar Organisasi (X₄) dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan gender memiliki hubungan yang signifikan. Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya mempunyai dampak pada kehidupan keluarga dan pribadi. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam

bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran). Dengan kata lain faktor-faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap kinerjanya.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Peran Individu dalam Organisasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan gender (karyawan pria dan wanita) tidak memiliki hubungan yang signifikan. Tuntutan Tugas (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan gender (karyawan pria dan wanita), untuk karyawan pria tidak memiliki hubungan yang signifikan, sementara karyawan wanita memiliki hubungan yang signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan jawaban dari kuesioner terbuka yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan sebaiknya mencari solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang dialami oleh rata-rata karyawan pria dan wanita, sehingga akan tercipta hubungan timbal balik yang positif antara kedua belah pihak, misalnya dengan menambah fasilitas-fasilitas yang menunjang bagi karyawan atau mengadakan kegiatan-kegiatan penunjang bagi karyawan yang dapat menciptakan keakraban diantara para karyawan. Kegiatan-kegiatan penunjang ini bisa berupa olah raga atau kesenian yang dapat dilakukan sekali waktu dengan tujuan menciptakan atau meningkatkan keakraban diantara karyawan, juga dapat menghilangkan stres, dan memupuk rasa solidaritas diantara karyawan baik pria maupun wanita.
2. Sebaiknya dioptimalkan pada bagian personalia dengan tujuan untuk membantu karyawan agar dapat menangani masalah dengan lebih baik, karena kebutuhan akan konseling terus meningkat dengan semakin berkembang dan kompleksnya kehidupan karyawan. Hal ini berkaitan erat pada kepuasan kerja karyawan baik pria maupun wanita. Permasalahan yang dihadapi karyawan dapat bersumber dari pekerjaan ataupun di luar perusahaan. Program konseling ini adalah suatu proses komunikasi ke manajemen dan memberikan kesempatan kepada pembimbing untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan berbagai pandangan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA***Paper dalam Jurnal***

- [1] Michael, Orly. 2009. Job Stres and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal of Educational Management*. Vol. 23 No. 3, pp. 266-288.
- [2] Leila, G. 2002. Stres dan Kepuasan Kerja. *Jurnal USU Digital Library*.

Buku

- [3] Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- [4] Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- [5] Cooper, Cary and Straw, Alison. 1995. *Stress Management*. Jakarta: Kesain Blanch.
- [6] Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Artikel Internet

- [7] Heryawan, Ahmad. 2009. *Hakikat Kesetaraan Gender*, <http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikat-kesetaraan-dan-keadilan-gender.pdf>.