

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN UPAH DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KOTA MANADO

Junike Sorongan, Lery Fransil Suoth*, Harvani Boky**

**Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*

ABSTRAK

Hubungan antara stres kerja dan upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di dinas kesehatan kota manado. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Upah menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Produktivitas merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara stres kerja dan upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado. Total responden berjumlah 83 responden. Penelitian ini merupakan metode survey analitik dengan menggunakan desain cross sectional yang dilakukan pada bulan september – oktober tahun 2018 di Dinas Kesehatan Kota Manado. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan aplikasi komputer, sebagai instrumen penelitian. Pengolahan data dengan Uji Chi Square $\alpha = 0,05$. dengan nilai p value 0,042 pada stres kerja dengan produktivitas kerja dan pada upah dengan produktivitas p value 0,016. Maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Upah, Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

The relationship between stress and work with employees at the Manado City Health Service. Job stress is a condition that emphasizes change, thought processes, and a person's condition. Wages are the most important reason for others, such as for achievement, affiliation with others, developing themselves, or to actualize themselves. Productivity is the work of an employee. Employee work is the result of work in the form of goods or services. The purpose of this study was to determine the relationship between stress and work with employees at the Manado City Health Office. The total respondents were 83 respondents. This research was conducted by analytic survey method using a cross sectional design carried out in September - October 2018 at the Manado City Health Office. This study uses questionnaires and computer applications, as research instruments. Processing data with Chi Square Test $\alpha = 0.05$. with a p value of 0.042 on stress with productivity and results with productivity p value 0.016. Then it shows that there is a significant relationship between stress and work with employees at the Manado City Health Office.

Keywords : *Job stress, Wage, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan, dan kemungkinan besar dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Munandar, 2008). Faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia adalah kesehatan. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktifitas kerja yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktifitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan kesehatan menyebabkan tenaga kerja tidak atau kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sakit dan tidak bekerja menyebabkan yang bersangkutan tidak produktif selama sakit dan tidak bekerja (Suma'mur, 2009).

Riset yang dilakukan *The Conference Board* dalam *Total Economy Database* pada tahun 2018 mengungkapkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja global (*Labor productivity*) meningkat pada tahun 2017 (2,0%) dibandingkan dengan tahun 2016 (1,4%) dan dalam pertumbuhan ekonomi dunia, pertumbuhan produktivitas tenaga

kerja Indonesia mencapai (3,9%) (Anonim,2018).

Data yang dihimpun *Asian Productivity Organization* (APO) pada 2014 tingkat produktivitas pekerja Indonesia berada pada nilai sekitar US\$ 23 ribu terhadap total PDB (Produk Domestik Bruto) per tahun. Angka ini melebihi Cina yang hanya mencapai US\$ 21 ribu. Meski demikian Indonesia masih tertinggal dari Thailand dan Malaysia yang masing-masing US\$ 24,9 ribu dan US\$ 54,9 ribu. Bahkan sangat jauh dari angka produktivitas yang dicapai Singapura pada posisi pertama yaitu US\$ 125,4 ribu (Anonim, 2018).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2008). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Andriani (2017)

Menurut Rachmawati (2008), upah menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah upah, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa upah merupakan

aspek yang penting. Berdasarkan hasil dari penelitian Ardika (2010) tentang Pengaruh Upah Dan Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Survey awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan di Dinas Kesehatan Kota Manado yaitu terdapat beberapa karyawan sering terlambat ke kantor dan terdapat juga karyawan yang diberikan tugas atau pekerjaan sering kali pekerjaannya yang dilakukan malah di tunda-tunda sehingga tidak diselesaikan tepat waktu. Dari wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu karyawan di Dinas Kesehatan Kota Manado terdapat juga pada pekerja pegawai honorer yang berkerja acuh tak acuh dengan pekerjaan karena masalah upah yang mungkin terlambat dibayarkan atau di rasa kurang dan itu mempengaruhi motivasi kerja mereka dan terdapat juga pada karyawan rasa bosan saat bekerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerja, memang rasa bosan bisa saja timbul dari diri sendiri dan terdapat juga pada karyawan dengan atasan cara berkomunikasi yang masih kurang baik disebabkan atasan kurang memberikan informasi yang kurang

tersampaikan pada karyawan sehingga karyawan sering melakukan kesalahan yang menyebabkan timbulnya rasa bosan saat bekerja pada akhirnya membuat karyawan bingung. Maka dari itu karyawan harus mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman sangat berkaitan menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja jika tidak maka motivasi dari karyawan akan menurun.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan survey analitik dengan menggunakan desain cross sectional. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Manado dan waktu penelitian pada bulan Oktober – November 2018. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) 50 orang dan tenaga harian lepas (THL) 33 orang dengan total jumlah 83 orang yang berada di Kantor Dinas Kesehatan Kota Manado. Pengambilan data dilakukan dengan melihat aktivitas pekerja kemudian pengisian kuesioner di Dinas Kesehatan Kota Manado kemudian pengumpulan data dilakukan selama satu minggu. Sumber data yang diambil yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapatkan melalui pengisian kuesioner, sedangkan data

sekunder berupa identitas tenaga kerja, data jumlah tenaga kerja yang ada di Dinas Kesehatan Kota Manado.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

| Karakteristik Responden | n | % |
|------------------------------|----|------|
| Jenis Kelamin : | | |
| a. Laki-laki | 33 | 39,8 |
| b. Perempuan | 50 | 60,2 |
| Umur : | | |
| a. 18-25 | 12 | 14,5 |
| b. 26-35 | 43 | 51,8 |
| c. 36-45 | 15 | 18,1 |
| d. 46-55 | 13 | 15,7 |
| Pendidikan Terakhir : | | |
| a. SMA | 5 | 6,0 |
| b. D3 | 2 | 2,4 |
| c. S1 | 58 | 69,9 |
| d. S2 | 18 | 21,7 |
| Masa Kerja : | | |
| a. 1-5 Tahun | 48 | 57,8 |
| b. 6-10 Tahun | 15 | 18,1 |
| c. >10 Tahun | 20 | 24,1 |

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa yang menjadi responden lebih banyak berjenis kelamin perempuan (60,2%), dan pada umur dapat dilihat bahwa responden paling banyak pada umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 43 responden (51,8%) sedangkan yang paling sedikit yaitu sebanyak 12 responden (14,5%) dengan umur <25 tahun. Responden pada pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa

yang paling banyak ada pada pendidikan S1 sebanyak 58 responden (69,9%) sedangkan yang paling sedikit pada pendidikan SMA sebanyak 5 responden (6,0%). Dan pada masa kerja yang paling banyak mengalami masa kerja pada 1-5 tahun yaitu sebanyak 48 responden (57,8%).

Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Upah dan Produktivitas Kerja

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja, Upah dan Produktivitas Kerja

| Responden Berdasarkan | n | % |
|------------------------------|----|------|
| Stres Kerja : | | |
| Rendah | 23 | 27,7 |
| Sedang | 60 | 72,3 |
| Total | 83 | 100 |
| Upah : | | |
| Tepat Waktu | 33 | 39,8 |
| Tidak Tepat Waktu | 50 | 60,2 |
| Total | 83 | 100 |
| Produktivitas Kerja : | | |
| Sangat Baik | 58 | 69,9 |
| Baik | 25 | 30,1 |
| Total | 83 | 100 |

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa responden pada stres kerja dengan kategori sedang lebih banyak dengan berjumlah 59 responden (71,1%) dibandingkan dengan kategori tinggi berjumlah 1 responden (1,2%) yang paling

sedikit. Pada upah responden yang paling sering mengalami upah tidak tepat waktu berjumlah 50 responden (60,2%). Sedangkan hasil produktivitas kerja paling banyak ada pada kategori sangat baik sebanyak 58 responden (69,9%).

Stres Kerja

Hasil penelitian stres kerja di Dinas Kesehatan Kota Manado menunjukkan bahwa responden yang mengalami stres kerja dalam katagori sedang paling banyak dari pada katagori stres kerja rendah dan kategori stres kerja paling sedikit adalah kategori stres kerja tinggi. Dalam penelitian ini penilaian stres kerja menggunakan kuesioner penelitian oleh HSE dalam tarwaka (2015) dengan menggunakan desain penilaian skala likhert. Adapun pengukuran untuk stres kerja yaitu dengan melakukan skor pada setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian stres kerja, dari total skor individu pada keseluruhan pertanyaan disesuaikan dengan tingkat stres pada tabel klasifikasi tingkat resiko stres akibat kerja dari total skor individu.

Upah

Pada hasil penelitian pada upah di pegawai Dinas Kesehatan Kota Manado menunjukkan bahwa responden yang

mengalami pemberian upah atau gaji yang paling sering yaitu pada kategori pemberian upah tidak tepat waktu dari pada katagori upah tepat waktu. Dalam penelitian ini upah menggunakan dua katagori yaitu yang pertama di bayar tepat waktu dan yang kedua tidak di bayar tepat waktu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami upah yang diberikan pada kategori tidak dibayar tepat waktu.

Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian produktivitas kerja yang dilakukan pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado, responden yang paling banyak yaitu pada kategori sangat baik sebanyak 58 responden dan produktivitas kerja kategori paling sedikit yaitu pada produktivitas kerja baik sebanyak 25 responden. Dalam penelitian ini produktivitas kerja menggunakan kuesioner dengan pengukuran untuk produktivitas kerja yaitu dengan melakukan skor pada setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian produktivitas kerja, dari total skor individu pada keseluruhan pertanyaan disesuaikan dengan tingkat produktivitas. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu instansi tersebut harus

berusaha menjamin agar factor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja dapat dipenuhi secara maksimal.

Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas kerja

Tabel 3. Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja

| Stres Kerja | Produktivitas Kerja | | | | Total | <i>p value</i> |
|-------------|---------------------|------|------|------|-------|----------------|
| | Sangat Baik | | Baik | | | |
| | n | % | n | % | | |
| Rendah | 20 | 24,1 | 3 | 3,6 | 23 | 27,7 |
| Sedang | 38 | 45,8 | 22 | 26,3 | 60 | 72,3 |
| Total | 25 | 69,9 | 25 | 30,1 | 83 | 100 |

Tabel 3, merupakan hasil uji statistik *chi square* antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Dalam tabel ini dapat dilihat bahwa dari 83 responden (100%) yang memiliki stres kerja rendah dan mengalami produktivitas yang sangat baik sebanyak 20 orang (24,1%) dan responden yang memiliki stres rendah mengalami produktivitas yang baik sebanyak 3 orang (3,6%). Responden yang memiliki stres sedang mengalami produktivitas yang sangat baik sebanyak 38 orang (45,8%) dan responden yang memiliki stres sedang mengalami produktivitas yang baik

sebanyak 21 orang (25,3%). Dan responden yang memiliki stres tinggi dan produktivitas sangat baik sebanyak orang (0,0%) dan responden yang memiliki stres tinggi dan mengalami produktivitas baik sebanyak 1 orang (1,2%).

Berdasarkan hasil uji *chi square* yang telah dilakukan terlihat nilai $p = 0,042$ dengan $\alpha = 0,05$ ($p < \alpha$) sehingga hipotesis diterima dan dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado.

Hubungan Antara Upah dengan Produktivitas kerja

Tabel 4. Hubungan Upah dengan Produktivitas Kerja

| Upah | Produktivitas Kerja | | | | Total | <i>p value</i> |
|-------------------|---------------------|------|------|------|-------|----------------|
| | Sangat Baik | | Baik | | | |
| | n | % | n | % | | |
| Tepat Waktu | 28 | 33,7 | 5 | 6,0 | 33 | 39,8 |
| Tidak Tepat Waktu | 30 | 36,1 | 20 | 24,1 | 50 | 60,2 |
| Total | 58 | 69,9 | 25 | 30,1 | 83 | 100 |

Dalam tabel 4, menunjukkan hasil uji statistic *chi square* antara upah dengan produktivitas kerja. Dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menerima upah tepat waktu dan mengalami produktivitas yang sangat baik sebanyak 28 orang (33,7%) dan responden yang menerima upah tepat waktu dan mengalami produktivitas yang baik sebanyak 5 orang (6,0%). Responden yang menerima upah tidak tepat waktu dan produktivitas sangat baik sebanyak 30 orang (36,1%) dan responden yang menerima upah tidak tepat waktu dan mengalami produktivitas baik sebanyak 20 orrang (24,1%).

Dari hasil uji *chi square* diketahui nilai nilai $p = 0,016$ dengan $\alpha = 0,05$ ($p < \alpha$), maka hipotesis diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang diperoleh dari penelirian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Manado yaitu:

1. Stres kerja paling banyak pada kategori sedang sebanyak 59 responden (71,1%), upah yang paling banyak adalah upah yang menerima tidak tepat waktu sebanyak 50 responden (60,2%) dan pada produktivitas kerja paling banyak pada kategori sangat baik sebanyak 58 responden (69,9%).
2. Terdapat hubungan antara produktivitas kerja dengan stres kerja di Dinas Kesehatan Kota Manado.
3. Terdapat hubungan antara produktivitas kerja dengan upah di Dinas Kesehatan Kota Manado.

SARAN

1. Secara Teoritis

Diharapkan bagi peneliti dimasa yang akan datang agar dapat melakukan penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor gangguan yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja.

2. Secara Praktis

Adanya keterbukaan dengan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada produktivitas pegawai yang optimal.

3. Kebijakan

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan pegawai, memperhatikan hak-hak pegawai, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar pegawai merasa betah dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardika, S. 2010. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Suban*. Jurnal Media Kesehatan . No 1, Vol 13, hal 91-100. (online).
https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://journal.unp.as.ac.id/index.php/trikonomika/article/download/487/284/&ved=2ahUKEwiLt7W52MLdAhXFwI8KHb_jhDzAQFjADegQIARAB&usg=AOvVaw0eJ6iY5fVO458j83ro5pap.
- Diakses pada tanggal pada tanggal 4 Juni 2014.
- Andriani, A, A. 2017. *Hubungan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda*. No 1, Vol 5, Hal 5555-5565. (online).
<https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/2017/02>. Diakses pada tanggal 23 Februari 2018.
- Anonim. 2018. *Total Economy Database. The Conference Board*. Diakses pada tanggal 27 Juli 2018.
<https://www.conference-board.org/data/economydatabase/>
- Anonim. 2018. *Asian Productivity Organization*. Diakses pada tanggal 27 Juli 2018
<https://www.apo-tokyo.org/>
- Anonim. 2018. *Badan Pusat Statistik*. Diakses pada tanggal 19 September 2018.
<https://www.bps.go.id>
- Handoko, T, H. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Edisi XIV, Yogyakarta, BPFE,
- Munandar. A. S, 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta:
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri*. Surakarta : Harapan Press.