



Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pusat dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

Andi Rifqi Putri Utami¹, Abdul Rahman Mus², Ibrahim Dani³

¹UPTB Samsat Polowali Mandar.

^{2,3}Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

tami.syafurudin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres organisasi, stres kelompok dan stres individu terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan teknik sampling Slovin dengan instrumen kuesioner (data primer) sebagai alat ukur variable stres organisasi, stres kelompok dan stres individu terhadap kinerja karyawan dengan total sampel 93 responden yang telah memberikan informasi dengan menjawab setiap pertanyaan dalam penelitian. Teknik analisis menggunakan uji regresi berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F (Simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres organisasi, stres kelompok dan stres individu secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Secara parsial, variabel stres organisasi dan stres kelompok berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana stres kelompok merupakan variabel yang dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stress Organisasi, Stress Kelompok, Stress Individu, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of organizational stress, group stress and individual stress on the performance of employees of General Hospital Of Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar City. This study uses quantitative data types and the Slovin sampling technique with questionnaire instruments (primary data) as a measure of organizational stress variables, group stress and individual stress on employee performance with a total sample of 93 respondents who have provided information by answering each question in the research. The analysis technique uses multiple regression tests with hypothesis testing, namely the F test (simultaneous) and the T test (partial). The results of this research indicate that organizational stress, group stress and individual stress simultaneously influence and significantly affect the performance of the employees of the General Hospital Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar City. Partially, organizational stress and group stress variables influence and significantly influence employee performance variables where group stress is the dominant variable affecting employee performance.

Keywords: Organizational Stress, Group Stress, Individual Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula kualitas organisasi. Menurut Hasibuan organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, sedangkan penggerakannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sangat penting memerhatikan sumber daya manusia suatu organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit. Di Indonesia pada saat ini rumah sakit merupakan ujung tombak pembangunan kesehatan masyarakat sekaligus sebagai bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan. Usaha perumahsakitan di Indonesia saat ini sudah bersifat padat modal, padat karya, dan padat teknologi. Tetapi dalam menjalankan usahanya, rumah sakit harus tetap menekankan pada penerapan nilai sosial etika di samping segi ekonomis. Sejalan dengan itu, pemerintah melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 983 tahun 1992, telah mengeluarkan petunjuk mengenai pedoman organisasi Rumah Sakit Umum yang mengatur tentang misi, tugas pokok, susunan organisasi, tugas dan fungsi Rumah Sakit Umum. Dalam rangka penyusunan tatanan pelayanan rumah sakit umum, peningkatan serta pengembangan pelayanan kesehatan dan fungsi Rumah Sakit Umum, maka Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menentukan standar pelayanan rumah sakit yang berisi kriteria-kriteria penting mengenai jenis disiplin pelayanan yang berkaitan terutama dengan struktur dan proses pelayanan. Meskipun demikian, ternyata tak sedikit keluhan selama ini diarahkan pada kualitas pelayanan rumah sakit yang dinilai masih rendah. Ini terutama ditujukan kepada rumah sakit daerah atau rumah.

Penyebabnya klasik, yaitu masalah keterbatasan dana pada rumah sakit yang tidak bisa mengembangkan mutu layanannya, baik karena peralatan medis yang terbatas maupun kemampuan sumber daya manusia yang rendah. Jadi peningkatan pelayanan kesehatan bukanlah semata-mata ditentukan oleh tersedianya fasilitas fisik, sarana dan prasarana peralatan medis yang baik saja tapi juga sangat ditentukan oleh sikap dan kualitas yang professional dari semua personel yang ada di dalamnya. Agar dapat menghasilkan produk/jasa sesuai standard kuantitas dan kualitas, maka pihak manajemen rumah sakit harus mampu mengelola seluruh aspek yang ada dalam perusahaan secara baik. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan aspek yang sangat vital dan perlu perhatian serius dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam menjalankan roda perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karenanya harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Kemampuan perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia dengan baik dapat tergambar dari hasil kinerja perusahaan yang baik pula.

Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan tergantung dari berapa besar tingkat stres. Sorotan masyarakat terhadap rumah sakit pemerintah tentang pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang

dianggap tidak memuaskan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada dalam rumah sakit tersebut dianggap kurang baik. Stres kerja bisa menjadi penyebab kinerja karyawan terganggu. Higgins dalam Husein Umar, (2004) mengatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dengan prestasi kinerja karyawan. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga medis, non medis maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal serta harus terus ditingkatkan setiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayanan masyarakat.

Berdasarkan kondisi awal yang ditemukan peneliti melalui indikasi yang telah diuraikan, maka ingin diteliti dan dikaji lebih lanjut mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar", dengan menggunakan tiga variabel dalam mengukur stres kerja yaitu stress Organisasi, stress kelompok dan stress individu.

Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam mencapai kesuksesan organisasi, manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan antara keinginan karyawan untuk tumbuh dan berkembang dengan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy (2013) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatu dalam organisasi terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain. Menurut Hasibuan (2012:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat." Hasibuan sendiri menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah metode untuk merekayasa peran manusia dalam pencapaian tujuan.

Ruang Lingkup Stres

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam banyak kasus, hal itu bias mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian pihak perusahaan terutama manajemen personalia.

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

1. Faktor-Faktor Penyebab Stres

Menurut Luthans dalam Yuniadi, (2016) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Menurut Luthans dalam Yuniadi, (2016) ada beberapa penyebab stres kerja:

a. Stres Organisasi

Selain stres potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stres organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

- a) Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
- b) Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

b. Stres Kelompok

Stres kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

1). Rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres

2). Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja.

Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

c. Stres Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. Individual stres memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan

karyawan bisa biasa saja sampai dengan ektrim (berlebihan). Karyawan diuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang di alami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustasi, tujuan, dan peranan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebar kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pusat Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar".

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kuantitatif , yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka atau laporan.
2. Data kualitatif, yaitu data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non angka.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi yaitu peneliti mengadakan pendekatan kepada beberapa bahagian tertentu yang terkait dengan Instalasi Pelayanan RSUP. Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar.
2. Dokumentasi yaitu penulis mencatat dari arsip-arsip atau dokumen pada Instalasi Pelayanan RSUP. Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan kepada responden yang disusun sesuai dengan data yang dibutuhkan berdasarkan wawancara dan observasi pendahuluan yang telah dilakukan serta berdasarkan hasil analisis dan evaluasi kriteria-kriteria maupun sub-sub kriteria yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi pada RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar yaitu 1299 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling. Menurut Sugiyono (2017) metode accidental sampling adalah metode pengumpulan sampel jenis non-probability sampling yaitu dengan memilih

sampel tanpa mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan untuk dijumpai atau secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka dapat diambil sebagai sampel. kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Responden berasal dari RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar dengan usia sekitar 23-45 tahun.
2. Setiap responden adalah karyawan yang bekerja minimal 2 tahun di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar.
3. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data hasil penelitian, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif, merupakan analisis yang mengemukakan tentang data diri responden yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Data tersebut kemudian dihitung persentasenya (Nugroho, 2014:22). Informasi yang diperoleh dapat memberikan gambaran secara utuh tentang kegiatan pegawai Instalasi Pelayanan RSUP. Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dan peningkatan kinerja pegawai sesuai temuan di lapangan.
 2. Analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Pelayanan RSUP. Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar, dengan menggunakan rumus Sugiyono, (2004: 212) sebagai berikut :
- $$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Keuangan
b1...b3 = Koefisien regresi
X1 = stres organisasi
X2 = stres kelompok
X3 = stres individu
e = Standar error

Pengujian Hipotesis

Uji R dan R²

Koefisien korelasi R menunjukkan besar kecilnya keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sedangkan nilai R² menunjukkan koefisien determinasi yaitu mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

HASIL PENELITIAN

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan Adjusted R Square. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.601	1.902

a. Predictors: (Constant), Stres Organisasi, Stres Kelompok, Stres Individu

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 12 diketahui besarnya variasi dari kinerja karyawan dapat berdasarkan nilai R Square yang diperoleh adalah 0,614. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh Stres Organisasi, Stres Kelompok, dan Stres Individu 61,4% dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan/Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependennya. Apabila signifikansinya (sig) < 0,05 dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13 Hasil Uji F (Simultan/Serempak)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.391	3	170.797	47.196	.000 ^b
	Residual	322.083	89	3.619		
	Total	834.473	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Organisasi, Stres Kelompok, Stres Individu

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Dari hasil analisis pada tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Stres Organisasi, Stres Kelompok, dan Stres Individu secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar, sehingga Hipotesis kelima (H5) benar dan diterima.

Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni stres organisasi, stres kelompok, dan stres individu berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Jika nilai signifikansinya < 0,05, maka dapat dikatakan variabel independennya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya. Hasil uji T pada penelitian ini dapat dilihat pada table 14 berikut :

Tabel 14 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.707	2.465		17.729	.000
	Stres Organisasi (X1)	.739	.119	.487	6.211	.000
	Stres Kelompok (X2)	.791	.068	.881	11.605	.000
	Stres Individu (X3)	-.040	.044	-.061	-.897	.372

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 14, dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel independen yakni stres organisasi, stres kelompok, dan stres individu berdasarkan nilai signifikan (probabilitas). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Hasil dari Uji t (Parsial) dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

a. Uji parsial dari variabel Stres Organisasi

Hasil pengujian Uji t (parsial) antara variabel stres organisasi terhadap variabel kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 10 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel stres organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar.

Berdasarkan hasil uji parsial ini, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H1) yakni stres organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar terbukti benar dan dapat diterima.

b. Uji parsial dari variabel Stres Kelompok

Hasil pengujian Uji t (parsial) antara variabel stres kelompok terhadap variabel kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 10 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel stres kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar.

Berdasarkan hasil uji parsial ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H2) yakni stres kelompok memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar terbukti benar dan dapat diterima.

c. Uji Parsial dari Variabel Stres Individu

Hasil pengujian Uji t (parsial) antara variabel stres individu terhadap variabel kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 10 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar 0,372 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel stres individu tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar.

Berdasarkan hasil uji parsial ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H3) yakni stres individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar terbukti salah dan tidak dapat diterima. Sehingga hasil dari uji parsial t atau individu diatas, dapat dilihat bahwa variabel bebas Stres Organisasi (X1) dan Stres Kelompok (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini yakni Stres Individu (X3) memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Berdasarkan tabel 10, juga diketahui bahwa variabel yang lebih dominan atau paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel Stres Kelompok dengan nilai t hitungnya sebesar 11,605. Maka dari itu Hipotesis (H4) dalam penelitian ini yaitu stres individu memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan dengan stres organisasi dan stress kelompok terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar terbukti salah dan ditolak.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh Stres organisasi, stres kelompok dan stres individu terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Selanjutnya akan dibahas sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis uji regresi untuk variabel Stres Organisasi diperoleh nilai Unstandardize Coefficient sebesar 0,739 dan juga nilai sig. 0.000 hasil menunjukkan bahwa stres organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Ini menggambarkan bahwa adanya stres kerja didalam sebuah organisasi, membuat karyawan merasa tertantang dan perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi. Penekanan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini masih dalam batas wajar, sehingga stres tersebut mampu diatasi. Hal ini sejalan dengan teori dari Sunyoto «stres bukanlah sesuatu yang aneh dan tidak selamanya stres bersifat negatif», begitu pula pendapat Munandar yang menyatakan, bahwa «semakin tinggi dorongan tuntutan tugas untuk berprestasi makin tinggi pula tingkat stres kerja yang mengarah kepada tindakan produktif dan efisiensinya

2. Pengaruh Stres Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis uji regresi untuk variabel Stres Kelompok diperoleh nilai Unstandardize Coefficient sebesar 0,791 dan juga nilai sig. 0.000 hasil menunjukkan bahwa stres kelompok mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Ini menggambarkan bahwa stres yang timbul karena adanya persaingan antar kelompok membuat karyawan lebih memacu diri agar mampu bersaing dengan karyawan lainnya, mampu menjadi lebih unggul

sehingga terus berusaha untuk senantiasa memperbaiki kerja serta meningkatkan prestasi kerja. Hal tersebut tentu membawa pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Hasil temuan peneliti ini juga didukung dengan teori dari Sunyoto «stres bukanlah sesuatu yang aneh dan tidak selamanya stres bersifat negatif», begitu pula pendapat Munandar yang menyatakan, bahwa «semakin tinggi dorongan tuntutan tugas untuk berprestasi makin tinggi pula tingkat stres kerja yang mengarah kepada tindakan produktif dan efisiensinya

3. Pengaruh Stres Individu Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan uji regresi untuk variabel Stres Individu diperoleh nilai Unstandardize Coefficient sebesar -0,040 dan juga nilai sig. 0.372 hasil menunjukkan bahwa stres individu mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Ini menggambarkan bahwa stres individu yang dialami oleh karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar tidak menimbulkan dampak atau pengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan, yang berarti karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar sangat profesional terhadap tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan karena tidak mengikut campurkan masalah pribadi. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ed Sutrisno, meneliti mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif maupun positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel Stres Organisasi dan variabel stres kelompok secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Sehingga hipotesis pertama (H1) dan (H2) benar dan dapat diterima.
2. Variabel Stres Individu dalam hal ini Stres Individu secara parsial atau individu tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Sehingga hipotesis ketiga (H3) tidak dapat diterima.
3. Variabel Stres Organisasi, Stres Kelompok dan Stres Individu secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Sehingga hipotesis kelima (H5) benar dan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dalam hal ini dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel Stres Organisasi dan variabel stres kelompok yang berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan disarankan untuk tetap melakukan evaluasi terhadap Stres Organisasi dan mempertahankan tingkat stres agar kondisi stres kerja organisasi tetap dalam

batasan yang sehat sehingga karyawan dapat menangani stres dan tekanan kerja yang masih dapat diatasi yang justru dapat memacu produktivitas kerja karyawan dan perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan strateginya, ataupun merancang strategi baru untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, misalnya melalui pendekatan individu dan organisasi seperti pengelolaan waktu, bina fisik, dukungan sosial, seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan sehingga diharapkan karyawan memperoleh pekerjaan/tugas sesuai dengan keterampilannya dan membuat karyawan dapat bekerja dengan tujuan yang mereka inginkan.

2. Variabel stres individu yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada perusahaan untuk dapat mempertahankan kondisi stres individu yang dialami karyawannya, karena karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar telah bekerja dengan baik tanpa terpengaruh oleh stres individu karyawan itu sendiri, sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk memperluas objek penelitian terkait stres organisasi, stres kelompok dan stres individu terhadap kinerja karyawan. Peneliti pribadi sangat mengharapkan objek penelitian selanjutnya di institusi kepolisian, tenaga pengajar dan beberapa objek kajian lainnya yang rentan mengalami stres kerja.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2005. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Mondy, R. W., 2013. Human Resource Management. 13th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Priyono, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher
- Robbins, Stephen F, 2003; Perilaku Organisasi, Alih bahasa Benyamin Molan, Gramedia Jakarta
- Riandy, 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. Jurnal Ilmiah Prodi Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman. Vol.4. No. 4. Hal. 59-72
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simanjuntak, P.J.2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Univ. Indonesia.
- Sugiyono.2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 25 ed. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 1. Yogyakarta ; CAPS.

- Suwatno; dan Priansa, D.J. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, Riyani. 2007. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.
- Tahir, Noer Aditya P. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. PELINDO IV CABANG MAKASSAR. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Vijayan, Mathangi. 2018. Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore. Journal of Organisation & Human Behaviour. Vol.6.No.3.Hal. 21-29
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol.4.No.2.Hal. 41-55
- Yuniadi Mayowan. 2016. Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. Vol. 39. No. 2. Hal. 50-56