

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Debunking the Myth that Job Stress Has No Impact on Healthcare Performance

Membongkar Mitos bahwa Stres Kerja Tidak Berdampak pada Kinerja Pelayanan Kesehatan

Lutfiana Wahyu Maulida, lutfiida046@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Cholifah Cholifah, cholifah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative study examines the relationship between work stress and employee performance in 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo Hospital, focusing on a sample of 83 married employees selected through simple random sampling from a total population of 187. Utilizing Likert scales for data collection and simple linear regression analysis for data analysis, the research finds no significant effect of work stress on employee performance ($p = 0.799$, $\alpha = 0.05$). These results suggest a potential gap in understanding this relationship within the hospital setting and highlight the need for comprehensive management strategies to address various factors influencing employee performance. The findings underscore the importance of further research to explore potential moderators and mediators and inform effective interventions for enhancing employee well-being and productivity in healthcare organizations.

Highlights:

1. Examining work stress's impact on employee performance in healthcare.
2. Quantitative study, 83 married employees sampled from total population.
3. No significant effect found, highlighting need for comprehensive management strategies.

Keywords: Work stress, Employee performance, Healthcare organizations, Quantitative research, Management strategies

Published date: 2024-06-04 00:00:00

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu sarana untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sehingga rumah sakit harus memberikan pelayanan Kesehatan yang memuaskan agar pasien merasa senang untuk berobat di rumah sakit [1]. Oleh karena itu, untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan maka pihak manajemen rumah sakit harus memenuhi standar pelayanan yang telah ditentukan sehingga setiap pasien akan mendapatkan kualitas pelayanan yang efisien dan efektif untuk peningkatan kesehatan [2]. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebuah pelayanan medis harus dapat menyediakan pelayanan berkualitas, dapat memberikan tuntutan dan memenuhi persepsi masyarakat dengan maksimal. Dengan demikian setiap pelayanan medis adanya evaluasi terhadap kualitas pelayanan yang ada baik segi teknis maupun administrasi [3].

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting di setiap rumah sakit atau organisasi [4]. Departemen sumber daya manusia mencakup semuanya, termasuk wanita yang sudah menikah atau memiliki anak. Sumber daya manusia di dalam suatu pekerjaan membutuhkan adanya pengelolaan yang baik [5]. Fenomena yang terjadi pada saat ini, semakin banyak jumlah wanita yang sudah berkeluarga namun juga menjadi seorang pekerja [6]. Pemahaman ini didasari bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan tidaklah mudah, bisa juga perusahaan tersebut mengalami adanya hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari berbagai faktor, salah satunya faktor organisasi maupun dari diri karyawan sendiri [7].

Begitu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia [8]. Dalam penelitian Hasibuan (2013:38) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. Namun, tidak sedikit perusahaan menuntut sumber daya manusianya untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya. Tanpa disadari, hal ini dapat membuat stres kerja pada karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Stres akan terjadi bila individu tidak mampu memahami keterbatasannya terhadap suatu hal. Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tergantung dari bagaimana respon karyawan terhadapnya, pada saat tertentu, stres kerja diperlukan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih keras, namun stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan [9]. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan rendahnya tingkat stres pada saat bekerja maka hasil kinerja karyawan yang tinggi akan tercipta sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan yang telah ditetapkan [10].

Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang [11]. Termasuk kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan napa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penitng. Faktor penghambat lain terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Dalam perkembangannya ada beberapa faktor organisasi secara positif mampu menimbulkan stress ditingkat kerja [12]. Seseorang dengan banyak peran dan lebih banyak tanggung jawab serta pekerjaan yang harus dilakukan. Semakin besar tuntutan dan tanggung jawab profesional yang dibebankan pada karyawan, semakin besar beban yang harus mereka tanggung [13]. Stress yang meningkat akan mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungan pekerjaan [14].

Rumah sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan merupakan rumah sakit dengan tipe D dan merupakan salah satu amal usaha Kesehatan milik persyarikatan Muhammadiyah yang didukung dengan fasilitas yang modern dan sumber daya insani yang profesional dan Islami [15]. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan terdapat 6 karyawan yang dipilih secara acak. Besaran hasil menunjukkan stres kerja adalah 83%. Angka yang ditemukan menunjukkan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Memiliki peran ganda sebagai seorang pekerja yang sudah berkeluarga dapat menjadi sebuah tekanan atau ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga. Beban berlebihan yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap setiap karyawan dapat disebut dengan stress kerja. Hasil pada studi pendahuluan ini sejalan dengan penelitian Ihsan (2018) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja (0,589), lingkungan kerja (0,244) dan kompensasi (0,163) semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [16]. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan variabel stress kerja sebagai faktor apakah hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di RS Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan dengan jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Untuk mengukur penilaian responden menggunakan skala Likert dan menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data. Dalam menentukan skor diberikan skala dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju) digunakan untuk menentukan skor [17]. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana [18]. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah yang berjumlah 187 karyawan, dari jumlah seluruh karyawan tersebut yang sudah menikah berjumlah 106 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probabilistic sampling simple random sampling* dengan jumlah sampel 83 responden.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yaitu stres kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil tersebut telah didapatkan dan dapat dilihat pada tabel 1.

Coefficients ^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	{constant}	58.819	3.352		17.550	0.000
	Stres kerja	-0.036	0.142	-0.028	-0.256	0.799

Table 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,799 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) pada tabel 1 menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo. Hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,799 > \alpha = 0,05$. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aristo (2022) yang menyatakan bahwa pengujian stres kerja pada penelitian tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan Rumah Sakit Islam (UNISMA) Malang tidak memperlmasalahkan stres kerja terhadap kinerjanya, hasil tersebut diperkuat dengan normalnya tingkat kehadiran karyawan [19]. Hal tersebut dapat diartikan bahwasannya stress kerja pada karyawan tersebut masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil perhitungan dalam penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saragih (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya jika stres kerjanya meningkat, maka pegawai akan mengalami penurunan secara signifikan. Pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami cukup tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan stres yang tinggi terlihat dari perilaku, dimana pegawai sulit tidur akibat beban kerja berlebih yang mereka terima selama melayani pasien. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan nilai koefisien regresi dari stres kerja sebesar $-0,291 < 0$ yakni bernilai negatif [20]. Selain itu, terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Chandra (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [21].

Hasil yang telah didapatkan dalam penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yuzalmi (2022) yang menyatakan bahwa hasil perhitungan yang didapatkan sebesar $\text{sig} (0,000) < (0,05)$ yang artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru [22]. Penelitian tersebut menunjukkan hal yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh Imam Rosyadi (2020), Bryan Filliantoni (2019), Anik Irawati (2018) dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) pada tabel 1 menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo. Hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,799 > \alpha = 0,05$.

References

1. L. Ilham and S. Andri, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Medis (Kasus Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Azzahra-Ujungbatu)," Riau University, 2018.

2. A. L. Anfal, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Rumah Sakit Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2018," *Excellent Midwifery Journal*, vol. 3, no. 2, pp. 1-19, 2020.
3. N. H. Marzuq and H. Andriani, "Hubungan service quality terhadap kepuasan pasien di fasilitas pelayanan kesehatan: literature review," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 6, no. 2, pp. 13995-14008, 2022.
4. G. K. YSA and S. Haryani, "Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta," *Telaah Bisnis*, vol. 19, no. 1, 2020.
5. W. B. Arna, I. Arofah, and K. A. Belang, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda," *Jurnal Statistika dan Matematika*, vol. 1, no. 1, 2019.
6. Q. T. Ardita, A. Agusdin, and L. M. Furkan, "Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (work-family conflict) Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Di Pulau Lombok," *JMM UNRAM*, vol. 7, no. 3, pp. 29-44, Sep. 2018, doi: 10.29303/jmm.v7i3.313.
7. R. Agustina and I. G. A. Sudibya, "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, vol. 7, no. 3, pp. 775-808, 2018.
8. U. Fadhilah, "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang," *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, vol. 2, no. 3, pp. 351-369, 2020.
9. M. A. Harjianto and D. Kurniawati, "Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita Rumah Sakit," vol. 07, no. 01, 2019.
10. J. Jufrizen and T. S. Sitorus, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening," in *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 2021, pp. 844-859.
11. N. Ihsan, A. Anwar, and A. F. Rozi, "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, vol. 4, no. 2, pp. 161-173, 2018.
12. N. Triani, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Murni Asih Tangerang)," 2021.
13. I. G. A. A. Warmadewi and P. S. Piartrini, "Peran Stress Kerja Pada Hubungan Persepsi Konflik Keluarga - Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja," *inobis*, vol. 1, no. 3, pp. 258-277, May 2018, doi: 10.31842/jurnal-inobis.v1i3.34.
14. R. M. Aristo, M. Mansur, and K. Khalikussabir, "Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang)," *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, vol. 11, no. 17, 2022.
15. S. Saragih and E. Siahaan, "Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar," *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, vol. 6, no. 2, pp. 90-102, 2021.
16. A. Chandra and N. Nursaina, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Antonius Pontianak," in *Proceeding Seminar Bisnis Seri V*, 2021, pp. 124-133.
17. N. Yuzalmi, R. Sukmadewi, and D. Kurniadi, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru," *Ensiklopedia of Journal*, vol. 4, no. 4, pp. 394-405, 2022.
18. T. A. Judge and J. A. Colquitt, "Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict.," *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, no. 3, pp. 395-404, 2004, doi: 10.1037/0021-9010.89.3.395.
19. Khaerana and A. Amri, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara," *JM001*, vol. 6, no. 2, p. 80, Dec. 2020, doi: 10.35906/jm001.v6i2.614.
20. A. Wisudaningsi, I. Arofah, and K. A. Belang, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda," *Jurnal statistika dan matematika*, vol. 1, no. 1, Feb. 2019, doi: 10.32493/sm.v1i1.2377.
21. H. Gunawan, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, vol. 1, no. 2, pp. 56-61, 2018.
22. N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, 2019.
23. R. A. Prabowo, I. P. A. D. Hita, F. M. Lubis, S. Patimah, E. Eskawida, and S. Siska, "Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Dribbling Permainan Bola Basket," *Journal on Education*, vol. 5, no. 4, pp. 12648-12658, 2023.
24. R. Rosmaini and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 1-15, 2019.
25. M. Yusuf and R. N. Ichsan, "Analisis Efektifitas Penggunaan Cadangan Devisa, Utang Luar Negeri dan Ekspor Terhadap Stabilitas Nilai Tukar," *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, vol. 4, no. 2, pp. 544-561, 2019.