



<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Penilaian Stres Kerja dan Dukungan Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

### *Assessment of Work Stress and Organizational Support and Their Influence on Employee Performance*

Putri Ayuningtias Mahdang<sup>1\*</sup>, Riana Kiay<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo, email: putriayuningtias@ung.ac.id

<sup>2</sup> Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo, email: rianakiay11@gmail.com

\*Corresponding Author: E-mail: putriayuningtias@ung.ac.id

#### *Artikel Penelitian*

#### **Article History:**

Received: 26 June, 2024

Revised: 9 July, 2024

Accepted: 19 July, 2024

#### **Kata Kunci:**

*Stres Kerja;*

*Dukungan Organisasi;*

*Kinerja*

#### **Keywords:**

*Workplace stress;*

*Organizational support;*

*Performance*

DOI: 10.56338/jks.v7i7.5583

#### **ABSTRAK**

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi mencapai target. Stres kerja dan dukungan organisasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian adalah observasional analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kotamobagu berjumlah 50 orang, sampel penelitian berjumlah 50 responden dengan teknik *total sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai ( $p$ -value = 0,131;  $R$  = 0,217;  $R^2$  = 0,047), dan ada pengaruh signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai ( $p$ -value = 0,023;  $R$  = 0,322;  $R^2$  = 0,104). Disarankan kepada Dinas Kesehatan Kotamobagu untuk lebih memperhatikan tingkat stres kerja pegawai dan memaksimalkan dukungan organisasi kepada pegawai.

#### **ABSTRACT**

The ability of employees to carry out their duties can be seen through performance, so employee performance is very important for the success of the company. Employee performance is the work result achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him in order to achieve targets. Job stress and organizational support can be factors that influence an employee's performance. The aim of the research is to determine the effect of work stress, emotional intelligence and organizational support on employee performance. The type of research was observational analytic with a cross-sectional design. The research population was all 50 employees at the Kotamobagu Health Service, the research sample was 50 respondents used a total sampling technique. The data analysis technique used the simple linear regression test. The research result was there is no significant influence between work stress on employee performance ( $p$ -value = 0.131;  $R$  = 0.217;  $R^2$  = 0.047), and there is a significant influence between organizational support on employee performance ( $p$ -value = 0.023;  $R$  = 0.322;  $R^2$  = 0.104). It is recommended that the Kotamobagu Health Service pay more attention to employee work stress levels and maximize organizational support for employees.

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Pegawai merupakan salah satu aset yang sangat penting oleh karena pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi maupun badan usaha pemberi kerja sangat tergantung pada kinerja pegawainya (Iswandi, 2021). Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi (Siregar & Pasaribu, 2022). Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Siregar & Pasaribu, 2022).

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu stres kerja dan dukungan organisasi. Menurut Robbins (2008) Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Dinamisasi pemanfaatan teknologi informasi dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari (Arwidiana & Citrawati, 2023).

Selain stres kerja, dukungan organisasi juga berperan dalam pencapaian kinerja pegawai. Dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Organisasi umumnya memberikan dukungan positif yang bermanfaat bagi pegawai. Dukungan yang diberikan tersebut mampu menimbulkan persepsi pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan tingkat dukungan organisasi yang tinggi akan lebih maksimal memberikan kinerjanya (Siregar & Pasaribu, 2022). Pegawai yang merasakan dukungan organisasi yang lebih besar maka akan lebih mungkin memiliki tingkat keterikatan (*engagement*), komitmen dan kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan melalui wawancara dengan responden diketahui bahwa belum semua pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai kurang maksimal. Disamping itu, beberapa responden menyatakan memiliki peran ganda yaitu selain mengurus pekerjaan dikantor mereka juga harus mengurus rumah tangganya sehingga hal ini dapat memicu timbulnya stres. Responden juga mengakui bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi masih kurang dan belum sesuai dengan harapan pegawai dapat dilihat dari masih kurangnya pemberian penghargaan atau *reward* terutama kepada pegawai yang berprestasi serta keluhan pegawai kurang mendapat perhatian dari instansi. Hal tersebutlah yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penilaian stres kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan desain *cross sectional*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja dan dukungan organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kota Kotamobagu Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Kesehatan Kota

Kotamobagu Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 50 orang. Analisis data menggunakan uji statistik *Regresi Linier Sederhana*.

## HASIL

### Analisis Univariat

#### Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kesehatan Kotamobagu, diperoleh distribusi responden berdasarkan stres kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja**

Stres Kerja (Skor)	Frekuensi	
	n	%
14-28 (stres ringan)	15	30
29-43 (stres sedang)	35	70
44-58 (stres berat)	0	0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi stres kerja pegawai Dinas Kesehatan Kotamobagu dengan skor terbanyak yaitu pada skor 29-43 (stres sedang) dengan 35 responden (70%), skor terendah yaitu pada skor 44-58 (stres berat) dengan 0 responden, sedangkan skor 14-28 (stres ringan) sebanyak 15 responden.

#### Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kesehatan Kotamobagu, diperoleh distribusi responden berdasarkan dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Dukungan Organisasi**

Dukungan Organisasi (Skor)	Frekuensi	
	n	%
12-24 (kurang)	0	0
25-37 (cukup)	42	84
38-50 (baik)	8	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Tabel 2 menunjukan distribusi responden berdasarkan dukungan organisasi di Dinas Kesehatan Kotamobagu. Dari 50 responden, responden yang memiliki skor 12-24 (kurang) sebanyak 0 responden, skor terbanyak yaitu pada skor 25-37 (cukup) sebanyak 42 responden (84%), sedangkan skor 38-50 (baik) sebanyak 8 responden (16%).

#### Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kesehatan Kotamobagu, diperoleh distribusi responden berdasarkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai (Skor)	Frekuensi	
	N	%
15-30 (rendah)	0	0

31-46 (sedang)	42	84
47-62 (tinggi)	8	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Tabel 3 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kotamobagu. Dari 50 responden, responden yang memiliki skor 12-24 (kurang) sebanyak 0 responden, skor terbanyak yaitu pada skor 25-37 (cukup) sebanyak 42 responden (84%), sedangkan skor 38-50 (baik) sebanyak 8 responden (16%).

**Analisis Bivariat**

**Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

No	Variabel	R	R-square	P-Value
1	Stres Kerja*Kinerja Pegawai	0,217	0,047	0,131
2	Dukungan Organisasi*Kinerja Pegawai	0,322	0,104	0,023

Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kotamobagu karena didapatkan ( $p= 0,131$ ) artinya  $\alpha < 0,05$ . Dilihat dari nilai R (0,217) menunjukkan bahwa stres kerja ini lemah dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,047 menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai hanya memiliki kontribusi sebesar 4,7% dan sisanya 95,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Ada pengaruh signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kotamobagu karena didapatkan ( $p=0,023$ ) artinya  $<0,05$ . Dilihat dari R (0,322) menunjukkan bahwa dukungan organisasi ini memiliki kekuatan lemah dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,104 menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki kontribusi sebesar 10,4% dan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**DISKUSI**

**Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan penelitian dan hasil uji statistik yang telah dilakukan kepada 50 pegawai di Dinas Kesehatan Kotamobagu, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kotamobagu karena didapatkan nilai signifikansi ( $p=0,131$ ) artinya  $\alpha > 0,05$ . Dilihat dari hasil persamaan diatas dapat diartikan constant sebesar 4,302 yang artinya nilai konsistensi variabel kinerja pegawai 4,302, koefisien regresi X sebesar -0,158 yang menyatakan bahwa penurunan 1 satuan nilai stres kerja maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,158.

Hasil penelitian didapatkan bahwa pegawai dengan tingkat stres kerja ringan sebanyak 15 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada beberapa pegawai Dinas Kesehatan Kotamobagu masih berada dalam tingkat rendah dan dapat diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Pegawai yang mengalami stres kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan instansi kepadanya dan dapat meningkatkan hasil kerja individu dalam pencapaian kinerja sebaliknya jika tingkat stres kerja pegawai itu tinggi maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Manihuruk (2020) menjelaskan bahwa manajemen mungkin tidak khawatir jika

pegawainya mengalami stres ringan dimana pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif atau meningkatkan kinerjanya karena hal ini akan mendorong atau mendesak pegawai untuk melakukan tugas dengan lebih baik. Stres ringan dapat diberikan kepada pegawai dalam rangka untuk mendorong kinerja menjadi lebih cepat dan dapat mendorong pemikiran-pemikiran kritis yang dimana ketika dibawah tekanan, otak akan lebih bekerja mencari peluang untuk dapat dengan segera menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang diberikan.

Sebanyak 35 pegawai di Dinas Kesehatan Kotamobagu memiliki tingkat stres kerja sedang. Pegawai yang mengalami stres pada umumnya akan mengalami ketegangan dan cenderung menjadi lebih emosional dengan begitu dapat mengakibatkan pada penurunan kinerja atau dengan kata lain kinerja menjadi tidak optimal. Apabila instansi dalam hal ini Dinas Kesehatan Kotamobagu ingin meraih kinerja yang optimal di dalam pencapaian tujuan instansi, maka instansi haruslah memperhatikan tingkat stres kerja pegawainya.

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,047 menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai hanya memiliki kontribusi sebesar 4,7% dan sisanya 95,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pandangan peneliti bahwa stres kerja yang dialami pegawai itu tinggi berbanding terbalik dengan respon yang diberikan oleh pegawai bahwa stres kerja yang dirasakan berdasarkan poin yang diberikan dirasa normal saja. Dengan kondisi stres kerja sedang kinerja yang dihasilkan juga masih dalam kategori cukup karena stres kerja yang dirasa justru menjadi hal biasa dan tidak berdampak apa-apa bagi pegawai. Bagi pegawai, stres kerja yang cukup tinggi pada pegawai merupakan risiko dari pekerjaan di Dinas Kesehatan Kotamobagu sehingga sudah menjadi hal lumrah untuk memiliki stres kerja sedang pada posisi pekerjaan tersebut. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa stres kerja yang sedang tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik dapat dikatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,131 dimana  $\alpha > 0,05$ . Maka tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Hestin (2018) dengan judul pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Palembang yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan penelitian dan hasil uji statistik yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kotamobagu dengan jumlah responden sebanyak 50 responden, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kotamobagu dengan ( $p=0,023$ ) artinya  $\alpha < 0,05$ , nilai korelasi R sebesar 0,322 dan nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,104.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data dari 50 pegawai Dinas Kesehatan, terdapat 8 responden yang memiliki dukungan organisasi yang baik. Ini mengindikasikan bahwa beberapa pegawai sudah merasa diperhatikan terhadap kesejahteraan dan masalah yang dihadapinya. Kepedulian organisasi dalam hal ini seorang pimpinan melihat apabila setiap permasalahan yang dihadapi pegawai dibiarkan akan menjadi kendala yang serius terhadap kinerja pegawai yang nantinya bisa mengganggu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sugiarto (2019) Menjelaskan dukungan organisasi dapat membawa efektivitas terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan adanya kinerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi, makanya semakin besar dukungan organisasi yang diberikan maka akan memberikan dampak pada kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu membawa organisasi semakin maju dan berkembang. Dukungan organisasi yang diberikan organisasi tentu akan memberikan implikasi kepada pegawai untuk terus menunjukkan keterampilannya yang dapat membantu keberhasilan tujuan organisasi.



Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kotamobagu bersifat positif. Dalam artian arah hubungan positif ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan semakin baik dengan adanya dukungan organisasi yang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Almaida (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,104 jadi dapat dikatakan bahwa 10,4% kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kotamobagu dipengaruhi oleh dukungan organisasi sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain pegawai dengan dukungan organisasi yang baik, ternyata 84% pegawai merasa dukungan organisasi yang diterima masih dalam kategori cukup sehingga memiliki kinerja kurang maksimal. Hal ini karena kurangnya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang diberikan instansi kepada pegawai serta kurangnya pemberian penghargaan baik dalam bentuk promosi maupun bonus atau insentif. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diterima pegawai belum memenuhi harapan yang diinginkan dan organisasi perlu memperhatikannya.

Salah satu indikator dukungan organisasi yaitu kesejahteraan pegawai merupakan faktor yang terpenting dan sangat diharapkan bagi setiap pegawai, karena bila kesejahteraan sudah terpenuhi maka kinerja pegawai juga meningkat sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marbun & Jufrizen, 2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, kinerja pegawai akan meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-value 0,131 dan terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-value 0,023.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almaida Agustyna, & Arif Partono Prasetio. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28–38
- Arwidiana Dewa, & Citrawati Ni Ketut. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Cakrawarti*, Vol 6 No.1, Feb – Jul 2023
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia ( Sdm ) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIHHP Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*. 3(September), 296–307.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228.
- Sugiarto, S., Marisdaya, R., & Karlina, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja

- 
- Pada Guru Sd Di Yayasan Slb Prof. Dr. Sri Soedewi. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 5(3), 104.
- Yolanda, Hestin. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang. *Skripsi*. UIN Raden Fatah : Palembang.